

MILLORANT L'OCUPABILITAT DE LA JOVENTUT AL TERRITORI

VICENT BORRÀS
SARA MORENO
ALBERT TRINIDAD
NÚRIA ALCARAZ

Memòria justificativa
Expedient: 2016AJOVE00018



Memòria justificativa

Expedient: 2016AJOVE00018

Projecte:

**MILLORANT L'OCUPABILITAT DE LA
JOVENTUT AL TERRITORI**

Investigador responsable:
Vicent Borràs Català

Setembre 2018

Índex

1. Introducció
2. Marc teòric
3. Metodologia
4. Resultats
5. Estudi de casos

Conclusions

Bibliografia

Annex I

Annex II

1. INTRODUCCIÓ

Les successives crisis de l'ocupació esdevingudes durant el passat segle XX han situat el treball en el sentit productiu, és a dir l'ocupació, com una de les preocupacions socials, polítiques i econòmiques centrals en la nostra societat. Sobretot, i fonamentalment, com apunten les estudioses feministes, quan aquestes crisis han afectat majoritàriament a la mà d'obra masculina (Torns, 2001). Un dels grups de població més perjudicats per les crisis de l'ocupació ha estat la joventut. Les seves manifestacions s'han notat de diferents formes: més dificultats d'entrada al mercat de treball, endarreriment en l'edat d'entrada, pitjors condicions laborals o inserció a través de l'economia submergida, entre d'altres. A la vegada, aquestes manifestacions s'expressen segons les estructures productives, el sector laboral, la classe social d'origen, el gènere o l'ètnia.

A Catalunya, com a conseqüència de l'última crisi, la dificultat d'ocupabilitat dels i les joves ha tingut, encara, major rellevància. D'una banda, pel gran volum de joves afectats, les taxes de desocupació dupliquen les de la població adulta: la taxa de desocupació del grup d'edat 20-24 anys és de 24,05% mentre que la del grup 25-54 anys es del 10,87 % (4º Trimestre 2017, INE, 2018). D'altra banda, perquè el model d'ocupació juvenil s'està estenent més enllà dels 30 anys en termes de temporalitat, precarietat i inestabilitat. Una tendència que resulta especialment greu per les persones que no tenen formació post obligatòria.

Si bé l'atur juvenil té lloc des de fa més de 30 anys, les últimes dades mostren com l'actual crisi de l'ocupació aporta certes novetats, o les mostra de manera més nítida. Les taxes de desocupació masculina s'acosten a les femenines: la taxa de desocupació dels homes de 16 a 19 anys és de 47,25% i la d'aquells de 20 a 24 anys de 27,38%, mentre la de les dones de 16 a 19 anys és de 54,26% i la d'aquelles de 20 a 24 anys de 20,55% (4º Trimestre 2017, INE, 2018). El mal anomenat fracàs escolar, o l'abandó dels estudis obligatoris, així com la no continuïtat en les diferents ofertes formatives post obligatòries, és més pròpia d'ells. Per contra, els millors resultats acadèmics són protagonitzats per les dones, tant en l'ensenyament obligatori com en el post obligatori. En aquest sentit, entre la població de 18 a 24 anys, el 22,7% dels homes, enfront del 15,1% de dones, no ha completat el nivell d'Educació Secundària en segona etapa i no segueix cap tipus de formació, al mateix temps que, entre la població de 30 a 34 anys, el 33,4% dels homes enfront de 46,6% de les dones compta amb estudis superiors (MECD, 2018).

Davant aquest escenari, sembla oportú preguntar-se fins a quin punt les conseqüències de la crisi de l'ocupació (amb altes taxes d'atur, inactivitat i precarietat) treuen pes al treball productiu en el projecte vital dels joves en transició a la vida adulta. La situació perllongada d'atur, inactivitat i precarietat laboral entre la joventut provoca canvis en la construcció de la seva

identitat social, especialment entre els masculins. L'ocupació escassa i les seves males condicions laborals accentuen la transformació del valor treball entre les generacions joves (Alonso et al., 2013). Cada vegada més, l'ocupació per importància simbòlica per a la identitat social de determinats col·lectius de joves i creix el valor subjectiu atribuït a les activitats realitzades durant el temps d'oci (Injuve, 2012).

Des de la perspectiva de la demanda d'ocupació, es planteja la necessitat de considerar les característiques del sistema productiu, l'especificitat del teixit empresarial i el factor territorial. Són moltes les anàlisis que han apuntat els problemes que es deriven d'una economia basada en sectors poc estables com el de la construcció o els canvis en el sector industrial. Cal recordar que tots dos sectors han tingut una major presència de població ocupada masculina durant el període d'expansió econòmica. Altrament, es posa de manifest la ineficiència econòmica i social d'un sistema de producció que no amortitza la inversió educativa feta amb la seva població jove. Més enllà dels sectors, s'observa un sistema productiu construït, majoritàriament, sobre la base de la petita i mitjana empresa. A Catalunya, l'any 2017, el 88% de les empreses tenien plantilles d'entre 1 i 9 persones i el 9% d'entre 10 i 49. Tradicionalment, aquesta estructura empresarial ha valorat més la formació en la pròpia empresa que la formació adquirida pels joves com a resultat dels diferents processos educatius. Aquesta tendència es perpetua en el temps malgrat l'allargament del procés formatiu de molts joves. Precisament en aquest punt, recau una de les raons de la manca de persones qualificades i de la baixa utilització dels sistemes institucionals de formació professional (Fort, 2007). Una qüestió que també explicaria perquè Catalunya presenta nivells d'escolarització en la formació professional inferiors a la mitjana europea (Albaigés i Martínez, 2012).

En aquest sentit, el mateix Servei d'Ocupació de Catalunya avalua l'adequació de la seva oferta formativa al mercat de treball (SOC, 2012). Les dades subratllen un excés d'oferta formativa en famílies professionals tradicionalment masculinitzades, tals com “Electricitat i electrònica” o “Transports i manteniment de vehicles”, així com un dèficit en famílies professionals tradicionalment més feminitzades, com “Comerç i Màrqueting” i “Hostaleria i Turisme”. A més, si es considera l'abandó dels estudis secundaris, les dades mostren un escenari poc esperançador per a la població jove. Entre els homes joves que van abandonar els estudis secundaris, tan sols el 36,7% es trobava ocupat l'any 2014, una situació que s'empitjora entre les dones joves, que tan sols el 30,9% de les que abandonen els estudis troben una ocupació (Injuve, 2017).

Amb tot, es planteja a importància de considerar el territori com una variable explicativa i un element estratègic. Les últimes recerques desenvolupades pel grup QUIT ja apuntaven la importància de les tradicions de treball locals i els sistemes productius locals per analitzar

l'impacte de les polítiques actives d'ocupació. Per exemple, els resultats del projecte europeu IGUALEM (Torns et al., 2007) mostren com els territoris amb tradició en la indústria tèxtil, hi havia més probabilitats d'una major inserció laboral femenina en comparació als territoris amb menys tradició en el sector. Investigacions més recents respecte el cas català assenyalen la rellevància de la dimensió territorial, tot mostrant l'èxit que acompanya a les iniciatives de promoció d'ocupació entre joves impulsades des de i per al territori (Subirats i León, 2014). Així mateix, l'anàlisi territorial de l'oferta formativa del programa FPI posa de manifest una forta centralització de la mateixa a la província de Barcelona. La ciutat de Barcelona concentrava el 22,1% de l'oferta formativa l'any 2014, i el 72,1% la província de Barcelona. Un escenari, per tant, que dificulta la diversitat en l'oferta formativa més enllà de la província de Barcelona (Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya, 2016). Es justifica, doncs, la necessitat de prendre en consideració la variable territori com a eix per vertebrar les diferents propostes d'intervenció, ja sigui en l'àmbit de l'ocupació com en el de l'oferta formativa.

A partir d'aquest context, l'objectiu general del present estudi és explorar estratègies per millorar l'ocupabilitat del jovent tenint en compte la classe social, el gènere i el territori. En primer lloc, es fa un repàs de les diferents perspectives teòriques que serveixen de base per analitzar la formació, el treball i les seves interrelacions tot considerant el territori com a element explicatiu de les possibilitats, les expectatives i les trajectòries laborals de la joventut. En segon lloc, es descriu la metodologia tot especificant els objectius, les hipòtesis i les tècniques d'investigació emprades per analitzar els discursos i les bones pràctiques entorn de l'ocupabilitat dels joves al territori. En tercer i quart lloc es presenten els resultats de les entrevistes i els estudis de cas. El conjunt de l'evidència recollida apunta, d'una banda, aspectes comuns entre tots els joves independentment del seu territori segons l'experiència formativa, els condicionants familiars i la influència de la variable gènere. Tanmateix, d'altra banda, s'observa que el pes de la variable territori és determinant en la construcció de les expectatives formatives i laborals tot condicionant la presa de decisions en relació als estudis i al treball. Finalment, es dedica un darrer apartat a les conclusions on es recuperen les hipòtesis de partida i es reflexiona sobre les possibilitats d'avançar en la revisió de les propostes d'intervenció orientades a fomentar l'ocupació juvenil des de diferents nivells: adequant la oferta formativa territorial als sectors emergents que generen ocupació a cada territori, explorant les experiències formatives més enllà de l'educació formal o incorporant competències lligades a les pràctiques quotidianes dels joves.

2. MARC TEÒRIC¹

2.1. La centralitat del treball com element identitari dels joves?

Des de finals de 1980, i sobretot durant la dècada de 1990, des de diferents perspectives sociològiques s'ha fet l'esforç per explicar les conseqüències dels canvis que suposa el pas d'una societat industrial a una societat. El conjunt d'aquests canvis va més enllà de les formes d'organitzar la producció, en la mesura que afecten plenament les condicions laborals i les perspectives d'ocupació. Un dels fets més rellevant ha estat el canvi experimentat en la norma d'ocupació masculina industrial, de manera que els treballs remunerats estables i les ocupacions per a bona part, o gairebé tota la vida laboral, es caracteritzen avui en dia pel perpetu canvi, la inestabilitat i la precarietat (Sennett, 2000; Standing, 2011).

En el cas dels homes, la realitat laboral ha canviat des de 1980 esdevenint, cada vegada, més propera a les característiques de l'ocupació femenina: menor estabilitat en els llocs de treball, augment dels períodes sense ocupació, major precarietat i menors possibilitats de promoció (Fort, 2007; Marsden, 2009; Cano, 2007). Aquesta situació s'agreuja entre els joves masculins de classe treballadora, amb escasses o baixes credencials educatives. En aquest sentit, Connell (2005) assenyala el treball remunerat com l'eix fonamental sobre el qual es construeix la masculinitat. Paral·lelament, apunta com per a molts joves de classes treballadores aquesta masculinitat es construeix lluny de l'escola i de les universitats i més propera al carrer, a les colles i a les activitats i pràctiques que es realitzen en aquests àmbits. Holter (2007) explora com una major presència i dedicació dels homes a la llar i les cures pot ressituar la centralitat dels mateixos en la seva esfera productiva o de treball remunerat. A partir de 1990 han estat freqüents els estudis que indaguen sobre la configuració o reconfiguració de la masculinitat dels joves en i pel que fa al treball. D'especial interès són les aportacions de McDowell (2000, 2002, 2003), principalment perquè tracten d'explicar la relació existent entre les oportunitats laborals dels joves de classes treballadores de Gran Bretanya, les seves expectatives, els canvis en l'estructura productiva del territori i el gènere. L'autora assenyala cinc aspectes fonamentals per poder entendre la situació d'aquests joves.

En primer lloc, entre els joves homes de classe treballadora ha triomfat una concepció individualista respecte a les seves possibilitats de trobar feina i a la millora de les condicions de vida. Malgrat haver assumit que la seva situació laboral serà pitjor que la dels seus pares, han

¹ Aquest Marc teòric té com a base el treball realitzat en la recerca EJECT “La empleabilidad de l@s jóvenes : formación, género y territorio”, amb finançament del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 (Ref. CSO2014-59753-P).

perdut la consciència de la seva realitat com a col·lectiu de classe treballadora que posseïen els seus pares i avis. Això succeeix, fins i tot, en territoris amb forta tradició industrial tot fent necessari preguntar-se sobre els elements, propis de la masculinitat hegemònica, que omplen el buit que ocupaven el treball industrial i els valors associats al mateix. És a dir, en quina mesura la desaparició o pèrdua de centralitat dels col·lectius de treballadors, els sindicats, els bars i/o els diferents espais de convivència on els joves es socialitzaven en una determinada cultura laboral, està sent substituïda per altres espais i significats culturals amb capacitat per transformar o transgredir els valors que configuren tradicionalment la identitat social.

En segon lloc, les oportunitats d'ocupació per a aquests joves ja no es troben en el sector industrial, on predominava una cultura masculina del treball. Des dels anys 90 del segle XX, és el sector serveis el que ofereix major ocupabilitat, però en ell es valoren aptituds i actituds que es troben en oposició, o llunyanes, als seus processos de socialització i a la seva identitat com a nois. Es valora, l'atenció al client, les conductes educades, la neteja, la bona presència, l'actitud corporal i les habilitats socials, aspectes que disten dels atributs requerits en els treballs tradicionals industrials i que són més propis de les persones socialitzades des de mandats de gènere femení. Aquests canvis s'incorporen a les noves lògiques i exigències laborals per part dels ocupadors. Com assenyalen De Castro i Pedreño (2015), en l'actualitat es demanden competències comunicatives i socials: “el treball amb somriure”.

En tercer lloc, el territori es converteix en un element fonamental a tenir en compte en aquesta cruïlla entre l'ocupació i el gènere. La inserció laboral està condicionada per l'estructura productiva local. Aquesta obeeix a determinats sectors, segmentats en funció del gènere, on es configuren espais on les identitats tradicionals són més resistents o es retroalimenten sobre la base de valors i pràctiques associades a la masculinitat. Duerden i Kemp (2007) en el seu estudi sobre els treballadors en les petites empreses de tecnologies de la informació a Canadà, mostren com els treballadors joves masculins incorporen i utilitzen termes propis de l'esport, l'exèrcit o la guerra per definir i parlar del seu treball. En aquesta manifestació de la seva masculinitat sobrevaloren també les aptituds associades a la joventut. Des d'aquesta perspectiva, Marusza (1997) estudia els joves que tenen un projecte laboral encaminat al sector de reparació de cotxes i que, per a això, accedeixen a les escoles de Formació Professional del sector. En el context concret de la recerca que presenta aquest estudi, el concepte emprat per Méndez et al. (2015) sobre territoris vulnerables té una especial rellevància al situar l'àmbit local com una dimensió clau a considerar. La crisi de l'ocupació no ha afectat de la mateixa manera a tots els territoris, l'estructura productiva dels mateixos, les tradicions més o menys industrials i les seves posteriors reconversions, entre altres, configuren escenaris amb major o

menor vulnerabilitat i, enfront d'això, sortides, canvis o reafirmacions sobre pràctiques i valors masculins.

En quart lloc, per als joves de classe treballadora britànics no sembla haver-hi una crisi de la masculinitat en el sentit de pèrdua de pes del treball remunerat en el seu projecte de vida, sinó que doten al treball d'un sentit més instrumental que vocacional. El mateix s'observa per al context espanyol i català en els treballs de Borràs et al. (2012), on prevalen els valors tradicionals de la classe treballadora masculina i les seves expectatives.

Finalment, en cinquè lloc, McDowell (2000) considera que aquests joves tenen moltes habilitats personals i socials no reconegudes pel sistema educatiu ni pel mercat laboral. És a dir, són joves amb més coneixements que els acreditats per les seves credencials educatives i amb unes competències que no són ni buscades, ni valorades en les ocupacions a les quals poden accedir. Amb tot, doncs, sembla necessari preguntar-se fins a quin punt les transformacions en el mercat de treball estan canviant les prioritats dels i les joves en relació al treball i com els valors en termes de prioritats i expectatives poden modificar els patrons clàssics existents.

2.2. El paper de la formació en relació al treball

Els plantejaments teòrics clàssics per abordar la qüestió de l'ocupació juvenil s'han desenvolupat des de l'àmbit centrat al mercat de treball o des de l'àmbit educatiu. Es tracta de dues aproximacions específiques que han avançat en paral·lel sense arribar a aconseguir un punt de trobada analítica que integri de manera operativa la relació entre la formació i l'ocupació.

En l'àmbit del treball, la recerca sobre mercat laboral posa l'accent en l'oferta o la demanda de la força de treball o, en el millor dels casos, lliga totes dues aproximacions. Des de la perspectiva de l'oferta, i més enllà de la teoria de la capital humà (Becker, 1987) i el paradigma de la meritocràcia (Collins, 1989), les principals causes de l'atur s'atribueixen a les deficiències del sistema educatiu que dificulten el trànsit juvenil cap a l'ocupació. En concret, s'apunten com a principals problemes: la polarització de l'estructura formativa, el fracàs escolar, l'abandó escolar prematur i un desajust entre l'oferta i la demanda segons el nivell d'estudis (García et al., 2011). Des de la perspectiva de la demanda, es posa l'accent en les deficiències del model d'ocupació, que obeeix a un mercat laboral fortament segmentat i amb una escassa qualificació dels llocs de treball creats en els últims cicles d'expansió econòmics (Fort, 2002). En síntesi, els processos de transició dels joves al món del treball barregen dues hipòtesis (Brunet, 2002; Plantenga et al., 2013). D'una banda, es defensa que l'oferta d'ocupació dels joves respon a característiques particulars, en bona part, definides segons el nivell d'estudis. Per l'altre costat, es planteja que la demanda d'ocupació per part dels contractants adopta criteris de reclutament i gestió particulars

on la precarietat és la norma del sector. Alguns exemples es troben en el sector del menjar ràpid o en el comerç tèxtil. En aquest escenari, el treball temporal pot representar el primer pas en la trajectòria laboral de la joventut, “steppingstone hypothesis”, o una mala entrada al mercat de treball que s'inicia en condicions de vulnerabilitat difícils d'abandonar, “dead end hypothesis” (Plantenga et al., 2013).

En l'àmbit educatiu, destaquen els estudis sobre el trànsit de l'escola al treball. Aquesta perspectiva prioritza la recerca sobre inserció laboral amb la finalitat d'orientar les polítiques de formació i treball per a joves (Casal, 2002). S'entén que entre les diferents dimensions de la transició juvenil a la vida adulta, la que millor defineix la condició de jove és la de transició laboral. Des d'aquesta aproximació, l'augment del temps d'espera entre la finalització dels estudis i l'accés a l'ocupació emergeix com a tema d'estudi. D'una banda, algunes propostes se centren en el concepte d'inserció laboral a partir del sumatori de característiques individuals. S'inclouen diferents lectures segons es consideri la teoria del capital humà, la segmentació del mercat de treball o les desigualtats socials. Totes elles mostren un conjunt de fenòmens que es repeteixen a nivell europeu com, per exemple, la importància del nivell d'estudis a partir de com es dibuixen diferents itineraris d'inserció laboral (Cachón, 2000). Els estudis realitzats en la dècada de 1990 (Lope et al., 1997) mostren que és un error pensar que el problema de l'ocupació de la joventut recau, entre altres, en augmentar els seus nivells de formació. En l'actualitat, els i les joves tenen els majors nivells de formació (entesa com a credencials educatives que aporten els sistemes públics i privats en la seva oferta de titulacions), però protagonitzen també els majors nivells de desocupació (Serracant, 2013).

Davant el caràcter estàtic de la inserció, es proposa el terme transició amb la finalitat d'introduir una visió més dinàmica. Algunes d'aquestes propostes defineixen la transició com el conjunt de factors socials, polítics i econòmics que dona accés a l'ocupació. En els últims anys, l'enfocament lineal i homogeni aplicat a l'anàlisi de les transicions s'ha vingut substituint per una aproximació que considera la discontinuïtat i l'heterogeneïtat de les mateixes. En aquest sentit, des de la sociologia de la transició a la vida adulta (Casal et al., 2011) es desenvolupa una perspectiva integral que planteja la transició com un procés que inclou la formació escolar, la formació en contextos no formals i informals, les experiències pre-laborals, l'experiència professional, l'exercici de la ciutadania i els processos d'autonomia familiar. Analíticament, es consideren tres nivells: el context social i històric, el camp de decisió individual i les polítiques públiques (Casal et al., 2011). Les crítiques als enfocaments estàtics i homogeneïtzadors de les transicions juvenils es basen en les transformacions que impliquen la desestandarització dels processos cap a la vida adulta i l'increment de les discontinuïtats en les trajectòries laborals (Stauber i Walther, 2006; Plantenga et al., 2013; Eurofound, 2014). Els canvis socioeconòmics

esdevinguts en les últimes dècades obliguen a introduir una visió dinàmica per analitzar els processos de transició que es manifesten de manera heterogènia i discontinua (anades i vingudes). Aquests autors expliquen que es tracta d'una tendència general a nivell europeu, encara que existeixen diferents règims de transició vinculats al context socioeconòmic, polític i cultural (sistema educatiu, formació professional, model productiu, mercat laboral, polítiques públiques, percepció joventut). Juntament amb el marc de possibilitats que representa cada model de transició europeu, recorden la necessitat de considerar les estructures de desigualtat social internes (classe, gènere, origen) que configuren les condicions materials i incideixen en les decisions individuals. Per exemple, Plantenga et al. (2013) analitzen l'impacte de gènere en la fragilitat de les trajectòries laborals per mostrar les majors dificultats que experimenten les dones joves. Totes aquestes propostes incorporen un doble nivell d'anàlisi per a les transicions enteses com a processos que es donen entre l'estructura i la capacitat d'agència. Es tracta de plantejaments similars a la proposta dels "Transitional labour Markets" (Schmid, 2006), així com dels informes europeus sobre el curs de vida (Anxo, 2005; Klammer et al., 2008). Es considera que la biografia d'una persona està condicionada per factors estructurals, factors institucionals, decisions individuals, experiències viscudes i la xarxa de relacions socials. En aquesta línia, Knijn i Plantenga (2012) proposen una perspectiva integral entre les transicions dels joves al mercat laboral (youth transitions into labour market) i les transicions dels joves en el cicle vital (youth life course transitions). L'interès d'aquestes autores recau, sobretot, en mostrar l'impacte que suposa per a les dones joves la responsabilitat de cura. Seguint aquests plantejaments, altres autors recorden la importància de considerar les identitats culturals dels joves per entendre les transicions.

Els plantejaments dinàmics de les transicions juvenils també incorporen crítiques als enfocaments de tipus individualista o meritocràtics que responsabilitzen als joves de la seva situació (Cachón, 2000). Entre el conjunt d'aportacions, destaquen les crítiques a l'ús i abús del concepte NEET. Diferents aportacions teòriques i empíriques fan visible la realitat que s'amaga darrera aquesta terminologia tan estesa en el marc europeu (Navarrete Moreno, 2011; MacDonald, 2011; Eurofound, 2012; Plantenga et al., 2013). Existeix consens en apuntar que la referència als NEET ha permès eludir el problema de l'atur, la inactivitat i la precarietat juvenil al simplificar i homogeneïtzar diferents realitats. La formulació en termes de joves que ni estudien ni treballen contribueix a plantejar el problema a nivell individual i a culpabilitzar aquell que respon a un perfil determinat. La mateixa categoria NEET introdueix el fenomen com un fet estàtic que no permet captar el dinamisme de les transicions cap a la vida adulta. En definitiva, es critica que l'ús de la categoria NEET amaga la realitat de l'ocupació juvenil que es manifesta de manera heterogènia i forma part de les anades i vingudes que caracteritzen les transicions juvenils. Com a resposta a aquestes crítiques, es proposa la importància de

considerar les expectatives i motivacions dels joves per explicar les transicions laborals (Navarrete Moreno, 2011; MacDonald, 2011). Així mateix, emergeix l'interès per considerar les cultures del treball dels joves segons les seves condicions materials d'existència en termes de classe, gènere i origen (Verd i López, 2012; Torns et al., 2013).

La consideració de nous espais de socialització en les transicions juvenils cap al mercat laboral subratlla els processos d'adquisició informal de coneixements i habilitats. Stauber i Walther (2006) consideren la importància de l'aprenentatge “be doing”, entès com les competències adquirides de manera informal en la dinàmica quotidiana. Més concretament, Tilly (2008) planteja la relació entre la transmissió de coneixement escolar i la transmissió de coneixement informal pel que fa a les tecnologies de la informació i comunicació. Seguint aquesta mateixa lògica, Carbajo i Santamaría (2015) analitzen com les fonts d'identitat intervenen en el desenvolupament de la figura de l'emprenedor en un context on la noció de projecte vital justifica la barreja d'àmbits, ben delimitats fins al moment, com a treball, família, amistats, etc. El conjunt d'aquestes recerques planteja la possibilitat de repensar els conceptes de competència i qualificació vinculats, tradicionalment, a l'educació formal i l'experiència professional. Stauber i Walther (2006) recorden la necessitat d'explorar noves demandes d'aprenentatge i estratègies de formació dels joves en un context contradictori on: d'una banda, existeix pressió institucional per planificar les trajectòries i, per l'altre costat, absència de garanties institucionals al costat de la incertesa com a condició vital. Front aquest escenari, els autors defensen el canvi en els plantejaments de moltes mesures polítiques amb la finalitat de situar al centre de l'actuació les competències i no els dèficits formatius dels joves. A més de tenir present i incorporar els seus aspectes motivacionals i subjectius per detectar necessitats i interessos més enllà d'ofertes formatives estàndards que, sovint, reproduïxen estereotips de gènere (Plantenga et al., 2013). Es proposa ampliar la capacitat d'elecció dels joves amb noves possibilitats orientades a millorar les oportunitats laborals i reduir el desajust amb la formació tot valorant l'educació no formal adquirida fora de les aules.

En resum, les transicions escola-treball es van pensar com a etapes consecutives, encara que la realitat actual les situa com a etapes en constant superposició, d'anades i vingudes. Primer, perquè les diferents titulacions o ofertes formatives no responen directament a les exigències o necessitats del mercat laboral, ni als vaivens de l'economia productiva, sinó més aviat a processos històric-culturals, en els quals els territoris juguen un paper important. Segon, perquè tampoc les exigències per part de les estructures productives van lligades a una demanda clara respecte a les credencials formatives requerides per a una determinada ocupació. En aquest sentit, només cal pensar en dos dels sectors que tradicionalment han creat més ocupació,

construcció i turisme, per constatar la falta d'adequació entre les ofertes formatives i les exigències de les mateixes per part de les empreses dedicades a ells (Gracia Hernanz, 2014).

A més, cal incorporar altres aspectes vinculats a la classe social i el gènere. Les aportacions de Willis als anys 1970 introdueixen claus per entendre el fracàs escolar dels joves de classes treballadores de Gran Bretanya. La falta de correlació entre la cultura del sistema educatiu (vocabulari, formes, actituds, valors etc.) i les tradicions familiars i de socialització dels joves de classe treballadora, expliquen la falta d'interès per seguir o retornar a la formació. En aquesta línia, cal apuntar la revisió que Feito (2014) fa del treball de Willis 30 anys després. En concret, l'autor replanteja el paper de l'analista, una posició de classe mitjana a partir de la qual reassigna als joves de classe treballadora. Aquesta revisió obre nous interrogants i reptes com, per exemple, indagar fins a quin punt les sortides del sistema educatiu formal, o els fracassos en el mateix, estan sent funcionals per a un mercat laboral amb ocupacions precàries. Aquest fet cobra especial rellevància per als joves masculins amb majors nivells d'abandó escolar, que poden buscar en altres àmbits el reconeixement i la posició que no els ofereix el sistema formatiu. Així mateix, Willis et al. en alguns dels seus treballs posteriors (1990, 2004) mostra com les relacions informals dels joves juguen un paper clau per entendre les apropiacions i les formes que serveixen per integrar o reconvertir en les seves pràctiques els patrons culturals dominants. El conjunt d'aquestes aportacions contribueixen a la comprensió i l'anàlisi dels discursos i les percepcions dels joves sobre la formació rebuda i l'experiència laborals. Tot això té especial rellevància, en un context en el qual, com s'ha assenyalat a l'apartat anterior, les ocupacions actuals, o més concretament les ofertes laborals, es troben en el sector serveis en major mesura que en els sectors industrials, on les aptituds i actituds més valorades s'han associat tradicionalment a la feminitat.

Amb la finalitat de superar els enfocaments parcials, estàtics i unificadors a les transicions laborals dels joves (Stauber i Walther, 2006), es proposa considerar la importància del cicle vital (Plantenga et al. 2013) i els factors culturals (MacDonald 2011). En concret, interessa analitzar les trajectòries laborals dels joves en relació amb els processos de configuració de la identitat des de la perspectiva de gènere. Per a això, es proposa fixar l'atenció en els processos de configuració i reconfiguració identitària tot analitzant el paper que juguen les expectatives dels i les joves respecte a l'educació rebuda, quines deficiències i limitacions identifiquen des del seu propi punt de vista. Es tracta de veure com reassignen la formació dins d'un esquema no continu, on la norma són les anades i vingudes, els trànsits constants entre el mercat laboral i el sistema formatiu.

2.3. Temps lliure, formació i treball

El temps lliure ha centrat bona part de la recerca sobre joventut donant motiu a diferents línies de recerca. L'enfocament majoritari dels estudis s'ha centrat en el contingut de les activitats i, especialment, en les pràctiques d'oci nocives que realitza aquest grup de població amb negatives conseqüències per a la seva vida personal, familiar o escolar (Lazcano et al., 2017). Aquesta aproximació respon a la preocupació pels efectes negatius que poden generar les activitats orientades a pràctiques de risc com el consum d'alcohol o drogues (Giménez, Cortès & Mirall 2010), així com la sinistralitat o la violència (Comas, 2003). Es tracta d'estudis que parteixen de la premissa que determinades pràctiques d'oci són contraproductives tant per a les exigències dels joves en els períodes de formació, com per a la seva inserció laboral. En contraposició, altres autors defensen que el temps lliure dels joves no és sinònim d'oci i fixen l'atenció en les activitats que generen efectes positius com el voluntariat o la participació política (Crespo, 2016). En aquest cas, el temps lliure s'assenyala com a àmbit de desenvolupament integral de la persona i font de qualitat de vida, plantejant l'oci com un dret humà que contribueix a la promoció d'aspectes físics, cognitius, emocionals i conductuals tant en el plànol individual com en el social (Cuenca 2014; Kleiber, Larson Csikszentmihalyi, 2014; Lazcano Madariaga, 2016; Hutchinson i Kleiber 2005). Des d'aquesta perspectiva, és possible entendre que les activitats realitzades en el temps lliure poden millorar l'ocupabilitat i la motivació per determinades ofertes formatives per part dels joves. Finalment, apareixen les propostes centrades en les preferències, els interessos i els significats atribuïts al temps lliure (Lazcano y Caballo, 2016). En aquest sentit, Crespo (2016) recorda que l'oci dels joves està influenciat no tant per la quantitat de temps disponible com pels valors, vivències i significats que atribueixen a les activitats en les quals participen voluntàriament, de forma individual i/o col·lectiva. Aquesta aproximació teòrica considera que el temps lliure pot resultar avorrit, fruit de la inactivitat o com a conseqüència d'una activitat que no resulta interessant ni estimulante (Stebbins, 2012).

En aquesta línia, algunes recerques analitzen el significat social del temps en els joves universitaris i mostren com les temporalitats regulades per l'estudi regulen la resta de temps (Liao et al. 2013). Altres recerques es fixen en el temps projectat, és a dir, les expectatives futures. Carmo et al. (2014) analitzen el cas dels joves precaris a Portugal i mostren com els temps presents de formació i ocupació configuren els temps futurs. En qualsevol cas, a partir dels diferents enfocaments, tots els estudis reflecteixen: la importància del grup d'iguals en els usos del temps lliure dels joves (Stebbins, 2012); les diferències de gènere (Videnovi, Pesí i Plut, 2010; Megias i Ballesteros, 2014); la rellevància de l'oci nocturn amb els amics (Berthet et al., 2016); i la creixent importància de l'oci digital centrat en l'ús d'internet i de les xarxes socials que adquireixen importància en el procés de socialització (Pallarés, 2014), la

qual cosa alguns autors identifiquen com l'ocupació digital del temps (Sádaba i Bringué, 2010). A partir d'aquí, es distingeixen dues aproximacions teòriques en relació amb els objectius del present estudi.

Atenent a la literatura existent i prenent com a referents teòrics la perspectiva de la interrelació dels temps socials (Prieto, 2015) i la línia de recerca centrada en els valors i significats atribuïts al temps lliure, sorgeix l'interès per analitzar el pes de les activitats realitzades durant el temps lliure en la construcció de la identitat dels joves y mes concretament el paper que hi pot jugar en relació als temps dedicats a la formació i al treball remunerat. Des d'algunes recerques s'ha mostrat alguns aspectes que donen peu a replantejar la situació del treball en relació a altres àmbits de la vida com son la formació i el treball. En un estudi sobre trajectòries laborals, Torns et al. (2013) presenten una tipologia que identifica les anomenades trajectòries laborals de contínuum fort o obligat on la informalitat, lluny de ser només una porta d'entrada al mercat de treball, es converteix en la norma d'ocupació. Els autors conclouen que les discontinuïtats que fins al moment afectaven principalment a les trajectòries laborals de les dones, es donen de manera generalitzada entre les generacions més joves sense distinció de gènere i també en les més qualificades. A partir d'aquesta constatació, Borràs et al. (2012) defensen que la feminització de les trajectòries laborals dels joves masculins repercuteix en el significat que atribueixen a l'ocupació en la construcció de la identitat. Aquests autors analitzen les trajectòries laborals a partir del corpus teòric de les masculinitats (Connell, 1995) i apunten al canvi de significat simbòlic del treball entre els joves masculins. Més concretament, s'observa que en el cas dels homes amb baixa qualificació, l'atur, la inactivitat i la precarietat dificulten que l'ocupació sigui percebuda com un element d'identitat. Entre aquest col·lectiu, el treball es concep com un instrument per adquirir recursos que permetin gaudir d'un oci i unes pràctiques lúdiques, amb el que el treball adquireix un sentit instrumental. Entre els col·lectius més afectats es troben els joves que s'han desvinculat del sistema educatiu i no troben, ni en l'oferta formativa ni en els potencials llocs de treball, entorns que valorin i considerin les seves aptituds. En canvi, en el cas dels joves més qualificats i, per tant, amb més oportunitats d'inserir-se i mantenir-se al mercat laboral, les possibilitats passen per realitzar treballs on hi ha poca vinculació amb la pròpia formació. Molts d'ells es troben sobrequalificats en relació a les característiques que el lloc de treball requereix i, a més, les possibilitats de desenvolupar el potencial de la seva formació es veuen restringides per les característiques de la pròpia estructura productiva i empresarial. Com a conseqüència, alguns d'aquests joves es veuen forçats a una mobilitat obligada o bé accepten unes condicions laborals precàries amb l'esperança de poder continuar el seu projecte professional (Borràs et al., 2012; Castelló et al., 2013; Moreno, 2013). El conjunt d'aquests resultats evidencia que l'ocupació, cada vegada més,

respon a la lògica del valor instrumental per sobre del valor expressiu (Watson, 1994).

En síntesi, a partir de les recerques realitzades, el present estudi vol indagar si, en el context de la crisi de l'ocupació, els joves atribueixen a les activitats d'oci una major centralitat, especialment els homes. Són les activitats desenvolupades al marge de la seva activitat remunerada (els que la tenen) o formativa, les que poden aportar una major satisfacció. Es preguntem si aquestes activitats els confereixen una major sentit de pertinença al grup i, per això, és allí on projecten majors expectatives de creixement i desenvolupament personal. En aquest sentit, es proposa fixar l'atenció en els processos de configuració i reconfiguració que es donen als espais de temps lliure, formació i treball. Es tracta de veure com les cultures juvenils interrelacionen amb les transicions laborals a través de l'ús i el significat atribuït al treball, la formació i el temps lliure. S'entén que les activitats realitzades durant el temps lliure contenen una alta càrrega simbòlica però també poden representar una font de competències i habilitats útils per millorar l'ocupabilitat dels joves. Amb tot, es planteja com el temps lliure opera i interrelaciona amb la formació i amb l'ocupació, ressituant la seva preponderància sobre aquests àmbits o reconfigurant la seva funcionalitat en relació als mateixos. En definitiva, si el temps lliure es presenta com una font de “fer” realitzant activitats innòcues per a la identitat social o, per contra, es presenta en termes de “ser” atorgant trets d'identitat social.

3. METODOLOGIA

3.1. Objectius

El present estudi es planteja tres objectius generals, orientats a millorar l'ocupabilitat dels joves:

1. Explorar les potencialitats de l'oferta de formació (formal i informal) i de la demanda de mà d'obra qualificada del mercat de treball per millorar les possibilitats d'ocupació dels joves, incorporant en l'anàlisi la identitat de gènere i l'especificitat territorial.
2. Explorar els processos de construcció de les identitats masculines i femenines amb la finalitat de detectar les aptituds, interessos i habilitats dels joves a partir dels quals definir trajectòries de re-qualificació.
3. Explorar les experiències formatives noves vinculades a l'estructura productiva del territori considerant la importància de la dimensió local.

3.2. Hipòtesis

A partir d'aquest objectius i el marc teòric exposat es formulem les següents hipòtesis:

1. L'oferta formativa, així com el plantejament de la mateixa, presenta poc atractiu per als joves, especialment aquells que abandonen el sistema educatiu. La incorporació de nous aspectes en la formació que tinguin en compte aptituds, valors i competències d'àmbits extraescolars augmenta l'interès i l'èxit en la formació.
2. La formació lligada directament a pràctiques professionals ofereix un major percentatge d'èxit en la ocupabilitat dels joves, però només en els casos de grans empreses. Existeix una gran resistència empresarial de les PIMES per considerar les aptituds i les competències dels joves, més enllà de les apreses en la pròpia experiència laboral a nivell d'empresa.
3. El temps lliure i les pràctiques associades al mateix es converteixen en elements identitaris que contribueixen a donar sentit al projecte vital. L'afició per aquestes activitats desenvolupa un conjunt d'habilitats i competències entre els joves que es poden convertir en un potencial actiu tant a nivell formatiu com a professional.
4. Les diferents taxes d'atur als diferents territoris obeeixen a estructures del sistema productiu i a models de creixement diferents. La major ocupabilitat dels joves està lligada als sectors productius de cada territori i a un major èxit dels mateixos en la formació tant formal com a informal.
5. La dimensió territorial és un factor clau per impulsar experiències d'èxit en la inserció laboral dels joves i la lluita contra l'atur juvenil. Des del punt de vista de l'oferta, els itineraris formatius

dels joves en molts casos no responen als condicionants de l'àmbit socioeconòmic on es desenvolupen. Des del punt de vista de la demanda, el sistema productiu no incorpora els potencials recursos formatius del territori.

3.3. Estratègia metodològica

Per tal de donar resposta als objectiu i les hipòtesis plantejades, es proposa una estratègia metodològica qualitativa a partir de dues fases: una primera fase orientada a captar els discursos dels i les joves en relació la formació, el treball i el temps lliure; una segona fase centrada en la realització de dos estudis de cas vinculats al territori i a estructures productives diferenciades.

Els discursos dels i les joves

L'estratègia metodològica preveu l'ús de l'entrevista en profunditat com la tècnica d'investigació per copsar els discursos dels diversos perfils de joves. Les variables que caracteritzen els perfils tipològics es fonamenten principalment en tres eixos. Un primer eix té com a base la idea que l'estructura i les vivències variarà en funció de la presència (en el moment de realització de l'entrevista en profunditat) d'una activitat institucionalitzada que les doti de valor social. En aquest sentit, s'han distingit els perfils segons si realitzen estudis i/o disposen d'una feina remunerada o, pel contrari, no realitzen cap d'aquestes activitats en la seva vida quotidiana. En segon lloc s'han considerat, el gènere i el territori com dues variables analítiques fonamentals per donar resposta a les hipòtesis plantejades². S'han seleccionat com a territoris pel treball de camp la regió metropolitana de Barcelona, la ciutat de Girona i els territoris de Ponent i el Priorat. Aquesta tria té a veure amb les tradicions i estructures productives significativament diferents que presenten els territoris. Essent el sector industrial, el sector serveis i el sector agrari els més predominants a cada territori respectivament. En tercer lloc, s'ha optat per seleccionar únicament joves de classe treballadora que han realitzat (o realitzen) estudis de cicle formatiu de grau mig o superior, y que hagin tingut alguna experiència amb el treball productiu. Aquesta decisió es fonamenta en la major incidència que ha tingut la crisi de l'ocupació sobre aquest col·lectiu juvenil. I, alhora, pot representar un col·lectiu on les expectatives i imaginàries en torn al treball s'estigui transformant significativament. Per assegurar aquesta condició, s'ha optat per seleccionar aquells/es joves els pares i mares dels/les quals no disposin d'estudis universitaris. Finalment, l'edat de les persones entrevistades queda compresa entre els 18 i 24 anys, per tal d'assegurar que es troben en una fase inicial d'inserció laboral.

² Veure a l'annex 1 l'anàlisi de l'oferta i la demanda educativa des de la perspectiva de gènere.

Prenent en consideració aquest conjunt de variables, s'han construït tres perfils tipològics en base a l'absència o presència d'activitats institucionalitzades en la vida quotidiana dels joves. Un primer perfil el constitueixen joves que han abandonat el sistema educatiu i que actualment no es troben ocupats/des. Un segon perfil el conformen joves que, en el moment de l'entrevista, es troben realitzant estudis formatius o que disposin d'un treball remunerat. I que, a més, presentin algun episodi d'atur o inactivitat laboral. El tercer perfil el componen joves que es troben actualment estudiant. L'objectiu que pretenem assolir és explorar les experiències dels i les joves dels diferents territoris en presència, amb diverses intensitats, d'activitats institucionalitzades que modulen la interrelació dels seus temps socials.

La recollida de les dades s'ha dut a terme mitjançant la tècnica d'entrevista en profunditat. S'han realitzat un total de 5 entrevistes en cadascun dels territoris per cobrir totes les característiques que conformen el conjunt de perfils tipològics construïts. Les dades qualitatives han estat analitzades mitjançant l'anàlisi de continguts, amb la finalitat de copsar tant el context on s'emmarquen els discursos dels i les joves, així com el sentit que li atribueixen a les diferents fases de llurs trajectòries formatives i laborals.

En aquesta línia, la captació dels i les joves s'ha dut a terme mitjançant diversos organismes públics presents en els diferents territoris, com ara diversos Consells Comarcals i tècnics que implementen polítiques d'ocupació juvenil, així com a través del contacte directe amb instituts d'ensenyament públics³.

Taula 1. Característiques dels perfils tipològics

PERFIL TIPOLÒGIC		
EDAT	SEXE ENTREVISTAT/DA	TIPUS DE TRAJECTÒRIA EDUCATIVA / LABORAL
18 -24 anys	Home / Dona	Fracàs escolar (sense ESO). Actualment ni estudia ni treballa.
18 -24 anys	Home	Fracàs / Abandonament escolar. Retorn a la formació (en l'actualitat continua estudiant).
18 -24 anys	Home	Trajectòria contínua estudis-treball, amb alguna etapa sense estudiar ni treballar.
18 -24 anys	Dona	Fracàs / Abandonament escolar. Retorn a la formació (en l'actualitat continua estudiant).
18 -24 anys	Dona	Trajectòria contínua estudis-treball, amb alguna etapa sense estudiar ni treballar.

Font: Elaboració pròpia.

³ A l'annex II s'adjunta una reflexió metodològica sobre el procés de captació i la realització de les entrevistes.

Els estudi de cas

La segona fase del treball de camp marcada per l'estratègia metodològica inclou la realització de dos estudis de cas per tal de detectar i analitzar bones pràctiques relacionades amb la millora de l'ocupació juvenil en els diferents territoris. D'una banda, pel que fa al territori industrial, s'ha analitzat la *Fundació Trinijove*. Es tracta d'una institució que, tot i estar ubicada a la ciutat de Barcelona, està contextualitzada al barri de la Trinitat Vella. Un barri de caire eminentment industrial i on la taxa d'abandonament escolar és prou important i, alhora, la institució aconsegueix requalificar aquest perfil de joves per augmentar les seves possibilitats d'ocupació. D'altra banda, en relació al territori amb un teixit productiu marcadament de serveis, s'ha escollit l'*Escola de Turisme i Hostaleria* de Girona. En aquest cas, representa un centre formatiu públic que aglutina a una part important de joves de classe treballadora del territori. L'elevat grau de demanda que té el centre, així com l'elevada taxa d'inserció laboral que presenten els joves formats, justifica la tria per analitzar quins són els processos i mecanismes que adopten en el si de la institució que expliquen aquestes dades. A més, les raons de la seva tria també consideren que l'Escola està fortament arrelada al territori, fet que genera una gran sinèrgia amb el teixit productiu i les possibilitats d'ocupabilitat de les persones que s'hi formen.

Finalment, l'estudi de cas en el territori rural no s'ha pogut dur a terme degut a la manca d'institucions o organitzacions que fossin susceptibles d'ésser analitzades. Són diversos els factors que expliquen l'absència d'aquest tipus d'organitzacions en aquests territoris. La manca de professionalització de la mà d'obra agrària, una de les més importants al territori, provoca que no hi hagi una necessitat real per part dels empresaris ni propietaris de les terres per millorar i expandir l'ocupació juvenil en aquest sector. Històricament el sector agrari s'ha caracteritzat a Catalunya per ser una mà d'obra no qualificada, un patró que continua traduint-se a l'actualitat, i que provoca que la majoria de joves de classe treballadora no vulguin engegar les seves trajectòries laborals vinculades a aquest sector. Aquest darrer fenomen, a més, ve fortament condicionat pel sentit negatiu que incorporen aquests/es joves durant la seva adolescència, moment en el qual els i les joves comencen a tenir les primeres experiències en el sector, assumint així que qualsevol tipus de millora laboral passa per canviar de sector productiu. Aquests dos elements, tant pel que fa l'oferta com la demanda de llocs de treball al sector agrari, provoquen que no hi hagi cap interès en les polítiques laborals juvenils per qualificar la futura mà d'obra. A més, els joves que es troben en una situació de major vulnerabilitat social i que es veuen abocats a sol·licitar ajuda als serveis públics, acaben assumint que les poques possibilitats d'ocupació a través de programes com la Garantia Juvenil, només actuen com a parèntesi en el seu atur o inactivitat. Aquest tipus de programes tenen un caràcter eminentment assistencialista, sense estar vinculats al territori i amb una inversió econòmica que no repercutirà en la situació laboral dels i les joves en el moment que finalitzin.

4. RESULTATS

Aquest apartat presenta els resultats de l'anàlisi realitzat sobre el discurs dels i les joves entrevistades segons el seu perfil sociològic i la seva adscripció territorial. En concret, els resultats es presenten segons els tres àmbits que configuren els objectius i les hipòtesis de la recerca: formatiu, treball remunerat i temps lliure.

4.1 Àmbit formatiu

Partim en primer lloc del sentiment d'allunyament que els nois i noies de classe treballadora adquireixen durant l'ensenyament secundari i que els porta a dibuixar trajectòries d'abandonament, d'estar-se un període sense estudiar i retornar a la formació o de trajectòries contínues a través dels cicles formatius. En segon lloc, ens preguntarem els motius de la seva tria cap als cicles formatius, les motivacions per seguir o no estudiant i la relació del grup d'iguals, el professorat i la família en les seves decisions. Finalment, compararem els resultats pels diferents territoris, principalment pel que fa a la tria dels cicles formatius i als diferents discursos vers el tàndem formació-treball. Tal i com anirem desgranant al llarg de l'apartat, observem que la formació pren sentit amb la seva vinculació amb el treball (s'entén, doncs, com una finestra d'oportunitat cap a aquest) i, aquest, amb l'oferta disponible al seu territori i l'adaptació dels discursos i estratègies pràctiques a les característiques que ofereix el territori i les condicions laborals existents.

La doble-via de responsabilització de la trajectòria escolar a l'ensenyament secundari

Els nois i noies de classe treballadora entrevistats, i en consonància amb l'àmplia literatura sobre el fenomen, se senten poc acollits al sistema d'educació secundària obligatòria. Dels tres perfils analitzats, el que ens pot dur una visió més crítica de la situació són els casos d'abandonament escolar en què es produeix una doble-via de responsabilització del procés. D'una banda, en la lògica d'una societat i un jovent cada vegada més individualista, a un mateix, i de l'altra, al sistema escolar, especialment a l'actitud del professorat vers ells.

“a mí la ESO, a ver... me fue... me fue como yo quisiera. Si yo me ponía para estudiar, pues me iba... bien. Bien de sacar 6 y 7. Pero si no, me iba mal porque me distraía [ríe]. Como cualquiera, ¿no?” (HAEI)⁴

⁴ Els codis de citació s'han definit segons:

D/H: Dona/home

AE/RF/TC: Abandonament escolar / reformació / trajectòria continua

A/I/S: sector agrari / sector industrial / sector serveis

“en 2o me fueron quedando bastantes, por el tema de que los exámenes... que me costaban más, me costaba más, pero que ya era por gandul. Nunca me ha gustado estudiar; y pues eso... 2o y 3o fue por gandul... pero me lo saqué a la primera, eso sí” (HAEI)

“sí, había que se portaban bien, que me intentaban ayudar. Lo que pasa que yo pasaba de todo” (HAES)

“Hay gente que vale para estudiar; yo no. No pasa nada, pero tenía que estar ahí, pues mira... a pasar tiempo” (HAES)

El caràcter processual de l'abandonament o desenganxament de la trajectòria continua està íntimament relacionat amb la manera com s'interioritzen les actituds del professorat (procés de responsabilització individual) i l'ajuda rebuda per part d'aquests (procés de responsabilització del professorat). Quan el professorat es desentén dels alumnes amb una actitud més rebel, seguint Willis, de rebuig al sistema educatiu, es quan es produeix un desenganxament sense retorn, o almenys així ho expressen ells i elles:

“un profesor; llega y te dice: ¿yo te explico lo que te explico, si tú me preguntas lo tienes que saber ya, y si tú no lo entiendes a la primera, yo voy a seguir para delante.” Después, si no lo entiendes, ¿ahora qué hago? ¿Preguntarle para nada? Pues ya al final no preguntas. Y es lo que... eso... lo tienes que aprender a tu manera. Ellos te lo sueltan, tú lo copias y a tu manera. No te dicen: haz esto así, te puede servir mejor estudiar de esta manera, resúmenes, o de hacer esquemas..., o ponerte 2 horas cada día...” No te lo dicen: tú búscate los papeles y ya.” Depende del profesor” (HAEI)

“bueno, que hi havia professors que... si no t'ho treies com els altres, doncs passaven una mica més de tu, o... hi havia uns ñiques”.. [riem]. Sobretot amb la d'anglès, que era un cas” (DRFA)

“a mi hi havia professors que em tenien mania, perquè era un lliante.” Hi havia professors que sí, que entraven a classe i em deien: ho em ve de gust que aquesta tarda estiguis a la meua classe. A l'aula de castigats.” Però això ja va ser a 3r; quan ja tenia decidit plegar. I després penso que també hi havia professors, abans, quan feia 1r i 2n, que van tirar la tovallola molt aviat. En el sentit... o sigui, hi ha molt bons professors, i altres no tant bons. I crec jo que també afecta molt el professor. Penso jo que per ser professor, per ensenyar... això és vocació, i t'ha de sortir. I quan perds les ganes... si pel salari, o per les hores, o pel que sigui, ja vas amb desgana a fer classes, o que sigui... això es nota molt, en la qualitat de l'ensenyament. I jo em vaig trobar amb el principi de la crisi, i tot el rotllo aquest. Era llavors, quan jo tenia els 16. Potser també es va notar una mica en el sentit de que algun professor; com que passaven, saps? No sé... pel que fos, eh? O potser eren sensacions meves només. No sé... jo tenia aquesta sensació”. (HAEA)

Un altre fet que reforça el procés de desenganxament és quan ells s'esforcen en alguna qüestió i els suspenen o els fan repetir. En aquests casos, tenen un sentiment d'injustícia (encara que sigui perquè repeteixen i no podran estar amb els seus amics) que els evidencia que ells no formen part d'aquest sistema i que millor deixar passar el temps fins a la majoria d'edat.

“Yo lo dejé porque... cuando repetí pues empecé bien el curso, pero en el segundo trimestre, 3 asignaturas que me quedaron me las suspendieron con un 4,8 y 4,9. Y me dijeron: ¿por tema de actitud.” [Y dije]: ¿tema de actitud? Ahora te vas a enterar lo que es mala actitud”[rie]. Y ahí ya dije... nada... me han cogido manía y me están puteando”que da gusto, pues nada. Porque tenía... por media tenía un 6, y luego veo 4,8 y 4,9 y es por actitud, pues a tomar por culo... ya pasaba de todo” (HAEI)

“a secundària no tinc gaires bons records. [...] bueno, perquè al principi sí que m'ho prenia en seriò, però després... fins a tercer bé. A tercer els professors, diguéssim... a mi a final de curs em van quedar 5, per anar a recuperar. I vaig recuperar 3, o sigui que ja passava. I els professors van pensar; van tenir la magnífica idea de que seria millor que jo repetís [ironia]. Clar, a mi això em va sentar com el cul, perquè les recuperacions ja me les vaig currar moltíssim, precisament per no repetir. I bueno, em van fer repetir.

I llavors vaig dir: 'Se acabó.' Compleixo els anys i piro. Llavors abans era diferent també. No sé, l'adolescència igual... [riu]. No sé, és això, bàsicament se'm van passar les ganes de... em van fer repetir i se'm van passar les ganes d'estudiar. Me n'arrepenteixo, eh? Me n'arrepenteixo, tot sigui dit". (HAEA)

"bueno, en verdad un poco sí, estaba así... un poco molesto. Porque quería pasar y estar con mis amigos, y no pude. Y en el fondo también porque ya quería acabar la ESO [ríe]. Ya en 2o pasaba completamente y yo creo que ya era como: '¿ver si acaba esto...'" (HAES)

Quan el professorat els ajuda és quan se senten més vinculats al sistema educatiu com mostra aquesta cita d'un cas d'abandonament escolar i la cita d'un jove de trajectòria continua que va assistir a un grup de reforç pels que no anaven tan bé, fet que va valorar molt positivament:

"pues que se implicaban mucho en ti, cada vez que explicaba algo... ya se fijaba en la cara: '¿lo lo has entendido, ¿no? Yo te ayudo... te ayudo las veces que haga falta,' incluso me decían. Y que: 'Esto nos lo sacamos, Cristian.' Y eso, claro, te ayuda un montón. Y me ayudó bastante. Algunos sí me ayudaron bastante, otros no" (HAEI)

"no, sí, sí, això cap problema. Si feien com un grup de 4t A, que era que... diguéssim que els que més els hi costa i tot això. I no sé, allà... hi ha hagut professors que m'han ajudat molt, diguéssim que... des que vaig començar primària, fins ara la ESO. Hi ha hagut bastants que m'han ajudat" (HTCS)

En general, tots els perfils de trajectòria escolar, fins i tot els de trajectòria continua, fan valoracions positives i negatives del professorat atenent sempre al factor de l'atenció que els dedicaven com a criteri de valoració. La implicació del professorat també es determinant per decidir quines matèries els agraden més i, per tant, a decidir futurs itineraris tancant-se especialment a qüestions relacionades amb les matèries on no han tingut una bona experiència amb el professorat.

pues por ejemplo el de mates era un borde. Él explicaba y podías hacer lo que querías, pero si te pillaba te echaba una bronca... y si le preguntabas, o cuando decía: '¿lo entendéis?' Si le preguntabas te lo volvía a decir igual pero lento, entonces te quedas: 'Pues no pregunto, para esto...' Y ya si luego, ya te... si suspendía luego decía: '¿no estudiáis?' (MRFI)

A: no ho sé... potser sí, a mi anglès m'agradava una mica, tenia curiositat, però me'l va fer avorrir molt, molt... i a 4t teníem també una de biologia... o era ciències del medi ambient o algo així... era optativa. I al principi m'agradava però vaig acabar de Biologia fins el 'honyo.' No volia més [riem]. I ja vaig dir: 'ho faig res després que sigui de Biologia, res!' (DTCA)

Així, podem afirmar que els alumnes es desenganxen del sistema educatiu quan perceben que "no importen" per aquest, quan el professorat deixa de prestar-los atenció i ells mateixos s'etiqueten com a "cas perdut". En canvi, els professors que els expliquen la matèria amb una atenció més personal són els que els motiven a continuar, ja que els fan sentir realitzats i vàlids. Aquest hauria de ser, doncs, un criteri especialment rellevant a l'hora de pensar noves polítiques, vinculades en millorar els resultats en la formació o si mes no en disminuir les taxes de fracàs i abandonament escolar.

D'altra banda, la responsabilització externa no només es produeix vers l'actitud del professorat, sinó vers el sistema educatiu en general i, especialment, a la metodologia d'aprenentatge. El

jovent entrevistat rebutja els continguts abstractes i la memorització sense comprendre l'aplicació pràctica dels coneixements que podem interpretar, també, com a aplicació que percebin útil en l'àmbit laboral. El coneixement ha d'estar connectat amb la seva utilitat i, per tant, cal re situar allò que s'explica segons l'entorn sociocultural des d'on s'aprèn.

(comparant la metodologia de secundària i els cicles) “pfff... bueno, clar... on vas a parar... a mi segur que em va millor si ho fes així de sempre. Les mates no ho sé com es pot fer, però per exemple la física, que són mates bàsicament, que si les forces de gravetat, o de xocs, o coses així que fèiem, si després ho fas algo pràctic ja ho veus i ho entens. Almenys jo, a mi penso jo que sí m'hagués anat molt bé. Perquè ho veus, ho... ho... no sé... com que ho veus i ja s'entén molt. És molt diferent, no té res a veure” (HRFA)

“yo creo que tal y como es los estudios, que el sistema que tiene es que: te doy... tú te tienes que aprender esto y te lo tragas, te lo tragas, te lo tragas, y después lo tienes que expulsar todo en el examen, y a mí me da igual que se te quede como que no. Con que... lo vomites todo en el examen, si luego al salir se te olvida todo me da igual, si lo pones todo bien tienes un 10, y 'ale', para casa.” Y es algo que en otros países no ocurre, y ayudan bastante más y... que lo que hay aquí en España como que es una mierda. Es que es eso: tñ estudia, estudia, estudia, me lo escribes en el papel y lo que me escribas... si yo considero que está bien escrito o no, te apruebo o no y, si no, ya después me da igual lo que hagas.” Esto mismo me lo dijo un profe, el de castellano, de lengua castellana: ñ mí me da igual lo que hagas, tú hazme el examen y si yo creo que está bien te apruebo y si no suspenso.” Así tal cual como te lo digo.” (HAES)

“las mates, por ejemplo, no las entendía, porque era todo sin saber... que qué haces con fracciones o ecuaciones... no sirve para nada. O bueno, yo al menos para mí no, que no sé para qué sirve” (DRFI)

Finalment, no podem obviar la importància de les relacions socials a la trajectòria formativa. Aquestes poden contribuir negativament tan quan es produeix, de nou Willis, un procés de resistència col·lectiva i re buig al sistema educatiu des del grup d'iguals, com també quan no s'està a gust amb la resta de l'alumnat:

“no, bien, bien, genial. Nos lo pasábamos bien en clase [reímos]. Sí, porque cuando no nos gustaba el profe pues la liábamos un poquillo, pero lo normal, vamos. Éramos chavalillos, tampoco era nada del otro mundo. [...] pues nada, lo típico, no sé... los papelillos que nos tiramos entre nosotros, o que si a uno le esconde el estuche, o que haces... ruidos en clase y el profe se calienta... trastadas de niños, vamos, lo normal”. (HAEI)

“Y a mí, al principio, lo único que me costó al entrar en la ESO es... abrirme a hablar con gente, porque a mí me costaba mucho. Yo estaba ya acostumbrado a estar con la gente de toda la vida, y al entrar en la ESO es como... bufff... entonces eso fue lo que me costó. Pero bueno, al final lo pude sacar todo en 3o y 4o” (HTCI)

I després de secundària, què? Decisiones condicionades vestides d'individualitat

El procés de decidir si es continua estudiant batxillerat o s'opta per fer un cicle formatiu, directament o al cap d'un temps sense estudiar, és viscut com una decisió individual però amb importants factors que és precís destacar.

En primer lloc, una experiència a secundària en què els han donat “per perduts” pel que fa a la trajectòria formativa és determinant. L'excepcionalitat de no encaixar amb el que els recomana el professorat es percep com un acte de rebel·lia com és el cas d'aquesta noia:

"El problema és que va haver-hi una professora que jo no era capaç de treure'm el batxillerat. I jo li vaig dir: Òh, sí? Doncs mira... et demostraré que em puc treure el batxillerat." I quan vaig acabar el batxillerat li vaig anar a dir, que m'havia tret el batxillerat" (DRHS)

En la majoria dels casos, però, es produeix l'anomenat "efecte Pigmaló" en base a les expectatives d'un professorat que els encamina cap als cicles formatius. Així, ells mateixos dissenyen un discurs que ens recorda fins i tot al de l'emprenedoria quan decideixen optar pels cicles formatius. Es tracta d'un discurs auto justificatiu vers el fet de fer batxillerat i universitat que expressen "que se'ls queda gran" (DRHS). Així doncs, la formació es valora únicament quan aquesta va dirigida cap a una feina, amb una trajectòria predeterminada que els obre una finestra d'oportunitats al mercat laboral que no tenen tan clar que els hi faciliti la universitat. Es tracta d'un camí que, a diferència de la ESO, han triat ells mateixos (així ho expressen) i que els encaminarà cap al seu futur. Probablement, aquest discurs és adquirit, en part, per les orientacions del professorat.

"totalment, sí perquè la gent de batxillerat... per exemple, fas primària, fas la ESO, després et donen batxillerat i cicles. I tu penses: Cicles... vas allà... és més fàcil... no sé què..." Sí, i no. I després fas batxillerat, 1r i 2n, què fas després? Si vas a la carrera, quan acabes la carrera... només has estudiat una cosa o 2, i et quedes com...: he estat estudiant des de la ESO fins a la carrera que he acabat... de 5 anys, 6, 7... si has repetit, i dius" Ara no hi ha feina d'això, ara haig de fer un cicle superior sobre alguna cosa." I el cicle superior és com... [silenci]. O sigui, el meu consell és: quan acabes l'ESO, fes un cicle d'una cosa que t'agradi, i cicle mitjà, després superior..." I ja si trobes feina d'això, ves a estudiar, però també ves treballant d'això, o el que sigui. Perquè sempre busquen gent de cicles, perquè ja estudies algo del tema que sigui, però que ja saps com va" (HTCS)

"sí, és que ja estava cansada de la ESO, i batxillerat em van dir que era igual però més fort. I perquè després és per la universitat, i jo no em veig allà, és difícil. I ja tenia ganes de fer una altra cosa que m'agradés" (DTCA)

"no, és que tampoc tenia clar què volia fer, però el batxillerat ho veia massa... i deia: per fer algo que ja veig que és lo mateix que la ESO però més difícil, i ja la ESO no m'agrada, pues no ho faig." Per això vaig dir al final: provo amb això del cicle, que sempre m'ho havien comentat que estava guai, i a veure què tal." Com són de fer plànols i coses de disseny, i com a mi m'agrada fer-los, doncs bé. I ja vaig dir: pues faig això"(DTCA)

En aquest cas, veiem clarament com la formació s'interpreta com una estratègia per assegurar-se el futur laboral que ells no interpreten en cap moment com a precari, ja que el duren a terme després d'una etapa formativa que interpreten com a garantia. A la vegada, es consideren més encaminats que els seus companys que estudien a la universitat, ja que veuen un futur laboral si bé no estable i a llarg termini, amb més oportunitats.

"bueno, yo estoy en 2o pero de grado medio." Y de repente me dicen: ¿pero tú ¿qué vas a ser, un simple camarero?" Y dices: hombre, simple camarero sí, pero por lo menos ahora ya tengo trabajo y ahora ya tengo un futuro estable." Ya estoy en una línea y dices: ¿qué has estudiado? Pues tengo tal formación." Y ya tengo un título que pone: ya tiene horas de servicio de especializado, ya tiene una formación en algo... y si va el otro: ¿tú que tienes? ¿Bachillerato y 2 o 3 años de carrera? Dónde vas..." Hasta que no te

saques la carrera entera y después de eso tienes que buscarte la vida... yo ya la tengo un poco ya.” (HRFS)

En relació a l'enfocament cap al mercat laboral dels cicles formatius els nois i noies també valoren metodologia d'ensenyament pràctica a la qual li troben més sentit que l'abstracció de l'ESO i, a la vegada, una major atenció per part del professorat que, en relació al què comentàvem, es pot interpretar com que finalment se senten “a lloc” i atesos.

“aquí els professors no és allò de: j'ho t'ensenyó i m'en vaig a casa.” I a més t'ensenyó com t'he dit: agafeu el llibre per la pàgina tal...” No, no, aquí són també molt més oberts, tens més tracte. I això s'agraeix molt. On vas a parar [riu]. Si, sí. Són molt propers, és diferent” (DTCS)

“sí, jo crec que sí, perquè... és que... jo crec que com més pràctic, més n'aprens també. Perquè ho fas el que has de fer... tu pots saber molta teoria, però si no saps fer la pràctica, que és el que després et demanaran que facis, pues és com que millor fer les pràctiques, així ja veus el que hauràs de fer al futur” (DTCA)

“El 2o año ya viene lo fuerte, que es el tema ya práctico. Porque sobretodo... no son las mismas asignaturas de un año para otro. En 2o año se añaden... ahora no recuerdo cuál se cambia por cuál... pero en 2o se añade Tesorería, y se añade una asignatura que se llama 'Empresa a l'aula', que es que se divide la clase en 2, y se crean 2 empresas ficticias, y cada... y por parejas se distribuyen en los departamentos, y luego en marzo se va a Barcelona, a exponer las 2 empresas en inglés, delante como de 500 personas, en un teatro entero. Y son colegios de toda España, y eso está muy bien, porque te motiva a hacerlo bien. Esa sí que... a mí me gustó muchísimo” (HTCI)

“Tienes que estudiar en todos sitios. Pero es más... más... cosas más tangibles. Por ejemplo, en lo que decía, en primero ya te enseñan a cómo coger una bandeja. Cómo coger copas. Saberte todo el protocolo, claro... después te enseñan a... si sirves una mesa con jefes... jefes que digamos de Estado, tienes un protocolo.” (HRFS)

“cuando pasé al grado y hacíamos matemáticas, ya le veías el qué ¿sabes? Sabes que esto sirve para saber esto, o este cálculo te sirve para esto otro... como que es más útil, ¿sabes?” (HTCI)

En aquesta línia, l'experiència d'alguns joves respecte les pràctiques vinculades a la formació és positiva ja que consideren que es pot convertir en una bona via per entrar al mercat laboral.

“mientras hice la prueba de acceso al grado superior, y al grado superior, estuve trabajando en esa empresa. Y ya estuve esos 3 años estudiando y trabajando.” (HRFI)

En diversos casos es dona el fet que al acabar l'ESO comencen un cicle qualsevol per no quedar-se sense fer res o perquè no tenen clar quina carrera fer després del batxillerat en cas d'haver-lo fet. En aquests sentit, l'imaginari de classe mitjana també impregna el discurs utilitarista de la formació, que ha d'anar dirigida a allò “que els agrada”. En aquest conjunt de cites veiem, també, com un dels factors de presa de decisions és l'entorn d'amistats de qui treuen referències sobre les diferents opcions de cicles formatius, especialment quan estan desorientats:

“Entonces me aconsejó que, si no tenía nada claro, que hiciese eso. Y luego ya vería por dónde tiraba, pero que al menos con este ciclo al menos, te enteras cómo va el mundo laboral un poco, y te informas de todo. Porque es un poco... es un poco que vale para todo. Y así al menos podía sacar unos ingresos,

podría pagar mis caprichillos"y me iría formando poco a poco. Y aunque fuese más tiempo, que son 4 años... bueno, el Ciclo medio son 2 años, por eso 4 años. Al menos en el ciclo medio te preparan para algo, y ya sabes algo. Porque en bachillerato has estudiado pero no sabes para qué te va a servir. Y en la mayoría de asignaturas es lo que dice la gente, es la vía fácil para entrar en algún sitio, aunque te tengas que matar a estudiar, pero sales de ahí sin saber nada en el fondo" (HTCI)

"En aquell moment no sabia què m'agradava, era com que no volia que s'acabés això que estava fent [la ESO], perquè se suposa que haig de fer algo que m'agrada i no sé què m'agrada i cada cop m'agobio més (...) em vaig guiar per un dels meus millors amics" (HRFA)

"perquè... bueno, per això, perquè els plànols m'agraden molt, perquè sempre m'havia agradat. I llavors vaig dir: per fer una altra cosa que no sigui aquesta..." Llavors, el novio de la meva cosina va fer aquest grau, li vaig preguntar què tal era, de què anava i tot. I m'agradava, i vaig dir: ¿hues faig això?"(DTCA)

"sí, hi ha alguns amics que... jo els he parlat, els he dit que els cicles són millors. En la meua opinió [riem]. Els cicles són millors, perquè no sé... estudies molt, però també tens molt de pràctica" (HTCS)

L'imaginari de la família també és especialment rellevant en el seu procés de decisió. Es dedueix un sentiment "d'obligació" imposat per la mare i, especialment pel pare, per tal que a través de la cultura de l'esforç acabin obtenint el "millor treball". Així, les famílies de classe treballadora continuen mantenint el mite de "l'ascensor social" a través d'un major nivell de formació. En primer lloc, tenen preferència per la universitat en tant que els permetria tenir una feina "de qualitat", però davant dels consells del professorat o el rebuig per part dels nois i noies qualsevol itinerari amb un "esforç actiu" és idoni si permet obtenir una feina millor que la seva a llarg termini.

"aquí hubo la gran duda de mi familia... es decir: ¿continúo bachillerato, o me voy a un grado?" Entonces primero dije: Voy a iniciar a bachillerato." En plan, también un poco presionado por mi familia, porque es en plan de: ¿tú tienes que sacarte muchos estudios, tienes que ir a la universidad..." Mucha presión, tuve, sí. Entonces dije: Voy a ir a bachillerato." (HRFS)

"sempre em diuen que la feina està molt malament i que si no estudio estaré fatal, que m'anirà malament. Que estudiï el que vulgui, però que faci algo" (HRFA)

"major estudiar algo y así tendría más fácil de encontrar lo que yo quiero trabajar (...) mientras más estudie que tendré un trabajo que sea mejor; sí" (DRFI)

"Realmente es un poco por la familia. Porque siempre... mi padre siempre ha estado trabajando toda la vida en una obra, y desde pequeño a mí y mi hermano, siempre nos ha dicho que tenemos que estudiar por trabajar en una oficina. Sea de médico, sea de abogado, él, él... él aspiraba a que yo fuera a la universidad, eso sí [ríe]. Pero como que me quería encarrilar por ese camino y se me... se me metió mucho el tema ahí y dije: ¿hues voy a probar por administrativo, y luego ya si acaso tiraré por otras ramas, ya una vez vea lo que es y qué ramas hay y centrarme un poco más". (HRFI)

Aquesta pressió per part de la família acaba reforçant també el mateix sentiment de rebuig que el sistema educatiu:

"pues... no lo sé, no lo sabía. Mis padres me querían meter en bachillerato, bueno mi padre, mi padre era. Me dijo: ¿que no, que tú te sacas la ESO y no te vas a meter en un ciclo medio, que tú vas a hacer bachillerato, porque yo quiero, porque yo quiero, porque yo quiero..." Vale, pues le dije: ¿a tomar por culo."

Y la cagué [ríe]. Perdí 2 años, perdí 2 años porque no me la saqué [la ESO], ya no me lo saqué por cabreo. Y entonces ya... y yo me la quería sacar, yo me quería meter en un ciclo medio, y he visto que... amigos que tengo, han tenido... se han metido en ciclo medio y han encontrado trabajo justo al acabarlo. Digo: ¡yo he perdido dos años...." Y ya no me interesa el estudio [ríe], ya simplemente por ahora no me interesa". (HAEI)

"con mis padres... me decían: 'Estudia, estudia, estudia,' porque mi padre desde pequeño ha sido de: 'Estudia, estudia, estudia, estudia, estudia...' 2 horas estudiando en casa. Después de salir, llegaba a casa, comía a las 3 y: 'Estudia, estudia,' hasta las 5 o las 6. Entonces, ellos me ayudaron a que le cogiera un poco de... de asco a los estudios. Pero... es lo malo, yo me ponía a hacer y ya mis padres ya al final ya pasaban.". (HAEI)

Finalment, un dels factors de presa de decisió més rellevants és la por al temps "buit". Quan no s'està treballant o estudiant el temps i les activitats que s'hi desenvolupen deixen de tenir cap mena de valor. Expressen una sensació "d'angoixa" acompanyada de la pressió de les famílies i el perill de desencaixar amb la resta d'amistats.

"Bueno, vaig acabar 1r però ho vaig deixar. Després... bueno, l'any passat no vaig fer res, vaig estar a Barcelona, i em vaig treure el curs de monitor" "a l'Escola de Monitors de Barcelona, allà per la Diagonal. I en principis d'any vaig tornar cap aquí, per treure'm el carnet, i ja està... L'any passat no vaig fer quasi res. I aquest any m'he ficat a fer un grau mig, a l'Escola d'Arts de Móra d'Ebre... de Móra la Nova." , va ser dur, perquè al no fer res doncs 'talla' bastant. Una mica agobiada, però bueno... (DRFA).

"perquè a mi estudiar m'agrada. M'agrada el que faig, m'agrada. I tampoc volia estar un altre any, o sigui sense fer res. Llavors vaig dir: 'Doncs estudio i busco feina.' Que això últim no... però... [riem]. Però bueno, és la intenció. No sé, per fer algo més que res." (DRFA)

La importància del territori: la formació vinculada a les oportunitats laborals que ofereix

Quan els nois i les noies veuen més sentit a la formació és quan aquesta està lligada al seu territori. En aquest cas, trobem diferències importants entre els tres sectors estudiats i que ampliarem especialment en els següents apartats. En el cas del sector serveis i industrials els cicles formatius orientats, en el primer cas, a l'hostaleria, i, en el segon cas, a la indústria o a l'administració es veuen com una oportunitat de feina assegurada al seu territori, d'on no tenen la necessitat de marxar.

"incluso antes de acabar 1o, no estaba acacando el 1r año y ya me ofrecieron un trabajo, en una especie de chiringuito de un hotel. Ya había trabajado, ya tengo... porque aquí es muy importante también, tienes contactos. Ya sea un compañero... conoce a su jefe y este jefe ya llama a alguien, porque necesita gente, para un evento por ejemplo. Un banquete, lo que sea... Claro, la gente dice: 'En lugar de pillar a alguien de la calle, en plan de enseñarle de 0, por lo menos los de 1o ya tienen una base aquí'" (HRFS)

L'oferta formativa està limitada pel territori, no tant pel coneixement de les possibilitats més restringides que es té, sinó per que l'entorn configura en si mateix el desconeixement de les possibilitats que es poden donar en altres territoris. De manera que el espai i les distàncies son un dels elements que ocupen part del discurs de l'oferta formativa. Això es especialment evident

en el cas dels nois i noies del sector agrícola on troben una oferta especialment reduïda i poc atractiva:

“a veure... aquí n'hi ha molt pocs. Hi ha auxiliar d'infermeria, enologia...”

“I llavors ja te n'has d'anar a Móra per fer... no sé ara... però d'altres.”

“Perquè has d'anar a Reus per tenir una mica més d'oferta.” (DRFA)

Per aquests joves agrícoles, a la vegada, el paper de la família té una importància cabdal i exerceix més pressió que en els altres territoris, ja que el treball al camp esdevé una amenaça real, que molts ja han patit durant els estius, de la qual “podran alliberar-se” a través de la formació.

“el meu pare ja em va dir que si no estudiava anava a treballar al camp (...) es van clavar amb això i era: o estudis o feina” (HRFA)

A: i què creus que t'haguessin dit si els haguessis dit: fins aquí els estudis, em poso a treballar?

E: emmm... no sé. Tampoc m'ho vaig plantejar. Però segur que al principi m'envien amb el meu tiet al camp [riem]. (DTCA)

Al no tenir una oferta formativa assegurada, trobem exemples com el d'aquest jove que acaba seguint el consell dels seus pares i s'adona que pot estudiar un cicle formatiu del que feia tant com a hobby i com a feina puntual: entrenador d'esports. En aquest cas, veiem un reconeixement de les activitats dutes a terme en el temps lliure fet al qual, normalment, no donen valor. Aquest reconeixement només existeix quan es percep que es pot treure un rèdit laboral d'aquestes que, immerses en un temps des estructurat - i percebut, degut en gran part pel discurs dels pares, com a fracàs – s'equiparen a no fer res, no se'ls atorga valor.

“jo no volis fer tota la vida la feina al camp, o treballar de tot això, i ja veia que havia de fer algo. I com que també feia d'entrenador de futbol sala de nens petits al col·legi, i m'agrada la bici i fer excursions, doncs vaig estar mirant i vaig veure que feien un grau d'animació i activitats esportives” (HRFA)

4.2 Àmbit laboral

L'entrada al món laboral: aprendre en la informalitat

La porta d'entrada al món laboral, passa per les vies informals en la majoria dels casos, l'anomenat capital social, es a dir els amics, la família etc. Uns contactes que estan estretament vinculats al territori i per tant a l'estructura productiva del mateix. Dos dels territoris seleccionats, on viuen els joves que han participat en la recerca, es caracteritzen per estructures productives on la informalitat com a via d'accés al treball ha estat més la norma que la excepció. Ja sigui en els treball agraris (comarques de la província de Lleida o de Tarragona) o en els casos del sector serveis, concretament hostaleria (comarques província de Girona). Es tracta de

sectors que tradicionalment la seva ocupació s'ha caracteritzat per contractes temporals, vinculada a l'estacionalitat pròpies de sectors com l'agrari i l'hostaleria. I on la informalitat ha estat una de les formes habituals de treball. Unes formes que han sigut i segueixen sent perfectament funcionals per al tipus de empresa petita i familiar, que caracteritza bona part de l'oferta laboral en aquestos territoris.

“empecé gracias a un bolo. Gracias al amigo de mi madre” “Y dije: ¿qué tengo que hacer?” Y nada... abrir botellas de cava, servir cava... vino... atender a la gente. Claro, era una apertura. Y claro, me dijeron: ¡tenemos una opción pero es muy caro, entonces si quieres te pagamos a ti en negro”- (HRFS)

“vaig estar en un bar aquí Falset un mes, substituint a ma germana que va estar de baixa”. ” amb contracte no he treballat mai”. (DRFA)

La joventut accepta aquestes formes de entrada, així com també les condicions de treball vinculades a les mateixes. Les transformacions que s'han donat en els processos de producció i les successives reformes laborals, han fet extensible, aquestes condicions pròpies dels sectors agrari i del turístic, als sectors industrials. El que ha portat que per a la joventut que viu en els territoris de tradició industrial, aquests vies més informals i a aquestes condicions d'entrada al món laboral també siguin acceptades i assumides.

“Pues tenía un colega que estaba de encargado en ese entonces en un Condis. Pero bueno, era 1 año... bueno, eran 6 meses y la prórroga. Cumplí el año, pero... ya no era necesario más. Yo ya le dije a mi colega que, que... que si eran unos meses... yo con saber que era para unos meses, por una baja o por lo que sea.... que era el caso, era por una baja. Que, que... que a mí con que me avisara, me parecía perfecto porque yo ya iba buscando otra cosa mientras.” (HRFI)

“Estoy en una fábrica produciendo tinta de impresión. Estoy con un colega ahí, que me dijo que un... que otro trabajador de allí se quería ir y que si quería que me avisaba para que fuera allí para buscar trabajo, que me dijo que con todos mis trabajos era lo que buscaban, gente que quisiera trabajar, y que eso se ve si has estado haciendo de todo, de cualquier cosa, que no se te caen los anillos, ¿sabes?” (HRFI)

Les percepcions sobre la facilitat i/o dificultat per trobar una feina canvien en funció del territori. Es a dir la configuració sobre el imaginari del treball, concretament, pel que fa a les oportunitats i l'accés al mateix depèn i esta condicionat pel territori. Així per als joves i les joves, que viuen en el món agrari, es té la percepció que treball al camp sempre hi ha, que ja sigui a través de les xarxes d'amics o dels familiars, sempre tens l'oportunitat de treballar, i per tant no fer res, estar sense feina no es una opció. Al camp sempre hi ha coses a fer, malgrat les dures condicions.

“el primer any em va... perquè és un amic del meu pare, i el meu pare li va dir: té prova'l i si no t'agrada, si veus que no ho fa bé, me'l tornes, sense compromís ni res” (HRFA)

“Ho vaig passar una mica malament pel fred i això, sobretot quan ja estàvem tot el dia al camp aplanant el terra, plantant... aquí sí que vaig dir: stia puta”[riem]. Sí, sí, les vaig passar una mica putes [riem]. Però bé, millor això que no buscar feina” (HRFA)

El treball en aquest sector, mereix una atenció especial. L'imaginari sobre el mateix es el tradicional, es considerat un treball al que sempre es pot recorre, però que ningú vol fer. Es tracta d'un discurs après des de la pròpia família. Els joves han interioritzat que aquesta feina sempre la podràs fer, però que has de fugir de la mateixa. La entrada en aquest sector, es viu com un càstig, com un aprenentatge per veure la duresa de les condicions de treball i en conseqüència millor formar-se per poder optar a altres ocupacions.

“ah, vale, vale... no, no, què va... ningú vol. Jo almenys no conec a ningú que digui que vol treballar al camp.

-Perquè és molt dur, o què?

“sí, la calor... estar tot el dia allà... és que... bueno, començàvem a les 6 o les 7 del matí, quan sortia el Sòl. I potser a les 12 ja marxàvem, perquè no es podia estar. Però més d'un dia anàvem després al magatzem, a ordenar la fruita que recolliem. O les verdures. Sempre hi ha feina. “(DTCA)

Un treball i un territori que es percep com tancat, i d'oportunitats escasses, on la fugida, l'anar a altres llocs, es una possibilitat que sempre està present. Aquesta situació no es dona en altres territoris.

“Yo no me quiero ir. Y de administrativa... aquí... de empresas sí hay, entonces yo creo que sí” (MRFI)

En les zones industrials, on les formes per accedir al mercat laboral, malgrat que coexisteixin, amb les més tradicionals, es a dir a través de les xarxes familiars i d'amistat, pròpies d'altres sectors com el agrari o el d'hostaleria, s'ha normalitzat la recerca del mateix a través de les noves tecnologies. Son territoris on l'oferta de treball, i la major competència per aconseguir alguna ocupació, comporta la barreja de les estratègies. De les més noves, com els portals d'internet, a recorre a les ETT, al mateix temps que es compaginen amb altres vies més tradicionals com presentar-se físicament en les empreses i fer explícita la demanda.

“no sé... está la de Infojobs, de internet para buscar trabajo. Miraría por internet... y a lo mejor pues haría currículum, que nos están enseñando a hacerlo bien, iría a las empresas... no sé, es que tampoco lo he pensado mucho” (MRFI)

Es propi en el discurs dels joves de les zones amb tradició industrial recorre als llocs coneguts, als polígons industrials, per trobar treball u oferir-se com a mà d'obra, en el tradicional model de “porta a porta”. Tan mateix, es té assumit que les pràctiques professionals es poden facilitar una entrada al món laboral. Aquest modalitat no deixa d'esser la nova figura que té el seu origen amb la figura del “aprendiz” d'èpoques passades. Unes formes que es superposen, tal i com ja hem assenyalat, als nou mitjans digitals, malgrat que solen reconèixer que aquestes formes no son massa exitoses, en comparació als canals més tradicionals com son la xarxa de contactes, que es considerada la forma més freqüent d'inserció laboral, per aquests joves de classe treballadora.

Si el recurs als contactes en les zones industrials es una de les formes habituals de trobar les primeres feines, en el sector serveis, concretament l'hostaleria sembla ser quasi una via institucional. En aquest sector, la rotació i els canvis, la temporalitat i la informalitat son constants, de manera que es configura un mercat de treball molt inestable. Aquí, també, es dona una superposició de les formes tradicionals amb les noves per accedir al treball, enviar currículums, els contactes d'amics i família, els portals d'internet etc , tot acaba configurant una xarxa de contactes, i aquesta es converteix en la via habitual, per trobar feina.

“pues... no sé, supongo que lo primero sería decírselo a la empresa donde hago prácticas que quiero seguir allí. Y luego pues no lo sé... iría a las empresas a echar el curriculum, si no” (HTCI).

“por internet también sé que hay ofertas, pues te metes... nos hablaron en el grado de Infojobs, que es una web donde cuelgan muchas ofertas. Por ahí también miraría... no sé, buscaría por diferentes sitios para coger más, que no se me escapara ninguna oferta” (HTCI).

“[...] tengo un amigo que está en la empresa de su padre, que es como “jefecillo” y lo ha puesto a trabajar ahí. Luego tengo otro que va haciendo lo que le sale y ahora está sustituyendo una baja en un súper, donde trabaja su madre. Que como sabía que faltaría alguien porque una tuvo el hijo, pues le dijo si podía entrar su hijo, mi amigo. Y luego tengo una amiga que... bueno esta está en un restaurante, de camarera. Y no... no lo sé cómo entró... pero tampoco está mucho, me parece que hace de ayudante, va cuando la llaman o algo así. No va siempre” (HTCI).

“Y... y realmente se me ha hecho... por contactos, y por yo buscármelo un poco, y el currículum que ayuda mucho, la verdad que se me ha hecho bastante fácil. Supongo que también porque es el sector de la hostelería, los contactos ayudan mucho, también el currículum, y evidentemente que hagas bien la faena, por supuesto” (HTCS).

“Al acabar las prácticas quería cambiar, que me quemé un poco, y al buscar por... trabajo por aquí, tiré currículums, pero no me funcionó, no me fue muy bien. No me surtió mucho efecto, es más por los contactos que hice. La gente con la que trabajé, si los conocía, te dan la tarjeta y eso... y tiras de contactos” (HTCS).

Tal i com estem mostrant el territori es un element fonamental, per entendre com es configura l'imaginari del treball i les portes d'accés al mateix. L'altre factor clau es el gènere. Les dones joves tenen interioritzat, més ben dit naturalitzat, que hi ha sectors on la demanda de feina per a elles sempre hi es. I per tant, per a les joves les primeres entrades al món laboral, estan tan marcades pel territori, com pel fet d'esser dones. Així un tipus de feina, com es la cura de criatures, en la seva versió més informal i menys professionalitzada, es concebuda com una feina que sempre existirà i a la que pots recorre, quan altres opcions no funcionen.

“canguro puedo hacer siempre, supongo” (HRFI)

“Hombre, antes estaba muy de moda hacer de canguro, de camarera... yo ahora lo que veo más es de... que no creo que... yo ni lo considero a veces un trabajo, porque para lo que pagan y lo que se hace, para mí eso no es trabajar, que es ser RRPP [Relaciones Públicas] de una discoteca. Ser promotora. Pero bueno, claro, eso hoy en día es fácil, como nos conocemos todos, y más en este pueblo, y es: Bueno, te doy una entrada a menos precio, tal, no sé qué....” Al fin y al cabo, algo se sacarán.” (HTCI).

Així les primeres experiències venen donades per feines en el que el fet de ser dona, les pressuposa portadores d'unes aptituds i unes actituds, quasi be innates que les porten a uns

treballs i unes primeres insercions laborals en treballs tradicionalment femenins. De manera que aquestes feines per les pròpies protagonistes son una oportunitat i una possibilitat.

“perquè m'agraden molt els nens, el lleure... sobretot a l'aire lliure, la muntanya, les activitats així de moure'ns... m'agraden” “a mi m'agrada, estar de cara al públic m'agrada, així m'ajuda més a treure'm la vergonya, que en tinc molta [riem]. I, no sé, la gent... m'agrada” (DRFA)

“jo crec que amb nens, del que sigui, sí, però amb nens. Perquè aquí, la majoria de feina és al camp, i a mi el camp... com que no en tinc ni idea... [riem]. I tampoc m'agrada.” (DRFA)

Amb tot, aquestes primeres entrades i experiències al món laboral, son viscudes en funció de les dificultats per trobar feina i les situacions d'atur més o menys prolongades, que aquesta joventut de classe treballadora pateix. Així la situació de recerca prolongada, fa que el discurs sobre el treball sols es centre en trobar-ne un. Tenir o no tenir feina, condiciona les seves expectatives. Unes expectatives que a curt termini, no van més enllà d'atorgar un valor instrumental al treball, principalment en clau de consum.

“no sé... ells pensen una mica lo mateix. Però bueno, ara [èmfasi] tothom pensa en el mateix, tothom pensa en els diners, en plan: tens 18 anys, lo més important són els diners ara mateix [riem]. Perquè ja... ara a l'estiu venen les festes, pel bon temps vols sortir de festa, vols no sé què... vols una moto, vols no sé què... això... i els acabes dient als teus pares, i els teus pares et diuen: ¿que no, que no... no som una màquina aquí... un caixer, de treure diners.” Al final vols treballar, i t'és igual la feina, mentre et paguin bé, t'és igual a tu. Perquè tots hem fet el mateix a l'estiu, els amics... que tothom volia treballar ja...(HTCS)

Treballar per formar-se i/o formar-se per treballar

El model que ha caracteritzat bona part de la història del treball del país, ve d'una tradició on la formació s'ha donat fonamentalment en el lloc de treball. Els territoris i els sectors triats en aquesta recerca, en són una bona prova. Especialment pel que fa al món agrari i al sector serveis (hostaleria), però cal dir que la manera en com s'enfronta aquesta situació i les respostes i percepcions dels i les joves, son diferents en cadascun dels sectors.

Pel que fa al sector de l'hostaleria, el territori ofereix les possibilitats d'ocupació i la formació és alguna cosa afegida, més aviat sembla que es tracta de professionalitzar una activitat, un treball que ja existeix i del qual ja hi ha feina. Una feina que el jove ja fa, i en la qual es valora la seva disponibilitat, les seves aptituds i habilitats, que en molts casos són prèvies a la formació. Però que si, van acompanyades de la mateixa li confereixen un valor afegit.

“y me viene el señor, y me dice: ¿tú quieres trabajar conmigo?.” Así, sin más me lo suelta. En plan de: ¡lo haces muy bien, y tal... ¿dónde vas a estudiar?.” Y ya ahí lo había hablado con mi madre, y le dije: Voy a entrar al institut d'hostaleria de Girona.” Y ya me miró con cara de: ¿stias...” Y me cogió. Y estuve trabajando ahí hasta que... justamente, gracias a él, contactó con el director del hotel y ahora estoy trabajando en el hotel.” (HRFS)-

Aquesta situació d'entrada a un treball, sense formació es mot comuna al món agrari. Però si en el cas de sector de serveis (hostaleria) es pot veure algun tipus de vincle amb la formació, pels

joves entrevistats en el món rural, aquesta via de professionalització, ni es percep, ni configura cap projecte, ni expectativa.

“tots treballen per la família. Qui més qui menys sí. És que aquí tothom té terres, o per poques que siguin, llavors tothom treballa una mica ni que sigui”

“sí, és temporal, perquè també depèn del que facis. O sigui, si t'agafen per recollir el raïm i després l'oliva, doncs has tingut sort [riem]. Però hi ha unes temporades que no hi ha tanta feina”(DRFA)

La joventut té interioritzat que la formació es necessària per aconseguir un treball, qualsevol tipus de treball requereix formació. El seu coneixement del món laboral, ja sigui per la via del que viuen i/o escolten en el seu entorn familiar o també per la seva pròpia experiència de recerca de feina, els porta a assumir que els dos requisits que els exigeixen per trobar una feina es formació i experiència. Una experiència que comporta una doble vessant, d'una banda el aprenentatge que dona la pròpia feina i el coneixement del sector i per altra el haver d'aprendre les aptituds i actituds, en termes de disciplina laboral, que qualsevol tipus de treball remunerat requereix.

“yo creo que pocos, por no decir en casi ninguno. Yo diría que pocos, porque en todos sitios te piden... muchos estudios y mucha experiencia. En muchos sitios, en la mayoría de sitios te piden ni que sea la ESO, pero que siempre es un grado medio ni que sea... y si no, pues que tengas experiencia, mucha experiencia. Lo demás son fábricas, que te piden que estés estudiando algo sobre lo que va la fábrica. Que yo creo que sin la ESO no... para un trabajo normal... no, no... aunque sea que se empieza por algo de enchufe, pero vamos... que no creo que muchos. Pero bueno, siempre... yo voy sacándome cosas y... también me quiero sacar el carnet de carretilla y... todos esos carnets que también me los quiero sacar”. (HAEI)

“hasta el Burger King te piden estudios universitarios, me lo dijo un amigo que fue a buscar trabajo al de aquí a fuera de la ciudad, no al otro más del centro, y le dijeron que querían a alguien con estudios universitarios. [...] pues sí, ahora al menos ahí, al de las afueras sí. Y luego otro amigo que incluso para trabajar en tiendas, que estuvo buscando por el centro, aquello para los fines de semana, porque el estaba estudiando todavía, y le decían que querían a gente con carrera. [...] al Interesport de aquí, como lo oyes. Y mi ex que iba buscando también me acuerdo que no es que tuviera que tener carrera pero que buscaban a chicas que estuvieran estudiando la uni, eso sí”. (HAEI)

El discurs sobre la formació es compona d'un conjunt de dimensions que es superposen i ens ajuden a explicar les possibles contradiccions i desajustos que es donen entre els imaginaris i les pràctiques a ells mateixos associades. Per una banda, la formació es planteja des de les pròpies famílies en una doble vessant, una primera pel desig de que els i les fills/es tinguin unes millors oportunitats laborals, que els propis pares no han tingut, es a dir com a vehicle de mobilitat social, i aquí el mite de la Universitat, que es present en els discursos dels joves. Una segona per la necessitat de que els fills/es troben alguna ocupació, en un món laboral on les possibilitats per trobar feina son pitjors que les que ells van tenir.

“aquí hubo la gran duda de mi familia... es decir: ¿continúo bachillerato, o me voy a un grado?” Entonces primero dije: Voy a iniciar a bachillerato." En plan, también un poco presionado por mi familia,

porque es en plan de: Tú tienes que sacarte muchos estudios, tienes que ir a la universidad...."Mucha presión, tuve, sí. Entonces dije: Voy a ir a bachillerato." (HRFI)

Així ho mostren aquest joves, son conscients de que el mon laboral ha canviat, que els seus pares ho van tenir més fàcil que ells, que la feina abans era més estable i que per a moltes feines no era necessari la formació, una formació que ara la tenen la majoria dels joves i que això tampoc es garantia suficient per trobar feina.

"Antes la gente... antes sí que era más normal que la gente no... no se sacara ni la ESO. Ya se ponía directamente a trabajar. Ahora quizás es demasiado extremo. En aquel entonces también lo era, pero para fácil, y ahora es demasiado extremo para difícil. Tienes que estar muy preparado, hay gente muy preparada, que si carreras universitarias, que si títulos, que si ciclos, que si... experiencia laboral, gente con oficio también... está bien porque salimos más preparados, pero es más difícil luego a la hora de... de... como de encontrar una estabilidad. Porque ahora para conseguir que una persona tenga sus 40 años cotizados... te echan de un trabajo, o te echan de otro, o trabajas en uno un día, y al cabo de un mes, otro día... lo tenemos, lo tenemos jodido, muy jodido ahora." (HRFI)

Per altra banda, aquests joves, naveguen entre dos percepcions respecte el paper que juga la formació, una que configura el món del desig, en una assumptió del discurs més propi de les classes mitjanes, en el que un ha de fer la formació que li agradi, que s'ho passi bé i que pugui dur-li a la porta del treball que desitja. Per altre costat, un discurs més pragmàtic i realista que comporta tenir una formació, que et permeti poder trobar una feina. D'aquí bona part dels desajustos i les paradoxes que es manifesten entre la formació rebuda i les possibilitats de tenir feina en el sector pel qual han estat formats.

"sí, yo creo que sí, sobre todo en fábricas, aquí el polígono, que no piden ningún título. Por allí yo creo también... [...] bueno sí, lo que salga... a las tiendas por si quieren que trabaje allí, pero luego también hay empresas que tienen oficinas allí, pues entro y lo digo, que quiero trabajar y que si tienen algo, lo que sea. Taller mecánico... por todos sitios." (HAES)

"bueno yo creo que no, porque siempre hay ofertas pero como que nunca hay de lo que tú buscas. Con mis amigos que vamos, uno hizo el PQPI de electricidad, y nunca hay de eso, luego otro que hizo un grado medio, no me acuerdo de qué era, y tampoco hay de eso, y yo busco de lo que sea sin estudios, porque eso... ESO no la tengo, entonces busco de lo que sea, lo que me den, y no hay nada. Entonces siempre decimos: ¿para qué coño vamos aquí si no hay nada de lo nuestro?'" (HAES)

Una situació que es manifesta de manera més crua, en el món rural, on es considera que les possibilitats per trobar feina del que el pot agradar o pel que està format son més difícils i per tant l'opció de sortir, de marxar, es un horitzó que pren força. Alimentat per la idea que en el món rural no hi ha res, on sempre les possibilitats son més reduïdes.

"sí, perquè és molt tranquil i s'està molt bé. Però cada dia es fa molt pesat... com que no hi ha res, doncs jo m'avorreixo molt [riem]. M'agrada, però per poc temps." "tampoc em vull quedar aquí [riu]. O sigui, la meva idea és tornar cap a Barcelona." (DRFA)

El treball al sector agrari es percep com un treball sacrificat, dur, del que no s'acaba mai i per tant l'únic que pot explicar la seva realització, es la costum.

“és que és molt esclau, tot els dies tens feina. El meu tiet treballa al camp... bueno, treballa en una cooperativa del camp, planten fruita i verdura, i sempre està treballant. Aquestes festes de Nadal, per exemple, sí que venia als dinars i als sopars, però per exemple per Nadal, abans al matí va anar al camp per mirar no sé què... que sempre hi ha feina. I no sé lo que cobra, però em sembla que està malament la cosa. Potser ell ja està bé perquè porta tota la vida, però si vols entrar ara està molt malament”. (DTCA)

Amb tot, el que si queda clar es la sensació de sort i/o èxit per aquells que han “encertat”, en el sentit que la formació que es cursa està relacionada amb els sectors productius del territori. Un sentit, a nivell instrumental, per que confereix oportunitats de col·locació, ja sigui a nivell més informal, via contactes o a través dels canals més formals, com les pràctiques. Es aquí on les expectatives dels i les joves guanyen respecte a la formació i la seva vinculació al món laboral. Una triada, formació, ocupació i territori on tot lliga.

“hay algunas que sí piensan como yo, y hay otras que también han tenido más suerte. Porque en el 2o año del grado medio, te piden que ordenes los sitios donde quieres ir a hacer prácticas. Te dan una hora para poner tus datos, tu número de la Seguridad Social... bueno, el de tus padres, porque hasta que no trabajas no te asignan uno. Entonces, te mandan el correo de la empresa que necesitan gente, entonces te presentas un poco, envías tu curriculum, y llegas a un acuerdo con ellos para realizar una entrevista, y a ver... para las prácticas, sí o sí te cogen. Te cogen para el período de prueba, al menos. Luego ya, si no les gustas pues... te dicen que lo sentimos, que no encajas y... hasta que encuentres una empresa. Y si a la empresa, durante el periodo de prácticas, que creo que son 430 horas, o así... pues si les gustas, pueden acabar contratándote y hacerte algo más estable ahí. Que eso es lo que le pasó a alguna que otra, que tuvo muchísima suerte. Porque la empresa no daba muy buena imagen, por lo que yo vi, pero tuvo suerte. Es caer bien, es saberse vender al principio un poco. (HTCI)

“incluso antes de acabar lo, no estaba acacando el 1r año y ya me ofrecieron un trabajo, en una especie de chiringuito de un hotel. Ya había trabajado, ya tengo... porque aquí es muy importante también, tienes contactos. Ya sea un compañero... conoce a su jefe y este jefe ya llama a alguien, porque necesita gente, para un evento por ejemplo. Un banquete, lo que sea... Claro, la gente dice: En lugar de pillar a alguien de la calle, en plan de enseñarle de 0, por lo menos los de lo ya tienen una base aquí” (HRFS)

Continua la centralitat del treball

El treball remunerat segueix sent un objectiu fonamental en la vida dels i les joves al nostre país. Podem afirmar que ocupa la centralitat dels discursos, i es dona a tots els territoris i amb independència del gènere.

Aquesta centralitat presenta tot un seguit de dimensions, que en molts casos son contradictòries i paradoxals. Així tenim les expectatives creades en front al treball, les condicions laborals i la percepció que es te de les mateixes, i el paper que juga l'origen social, el territori i el gènere. La joventut tal i com ja hem comentat, te una entrada de caràcter informal al món del treball, això pot justificar en molts casos l'acceptació de les males condicions laborals i la confusió sobre les mateixes com mes endavant veurem. Ja sigui per les vies informals d'entrada al treball, la males condicions de partida i/o també les successives rotacions en feines, així com les dificultats per trobar-ne o mantenir-se en la mateixa, aquests joves han interioritzat que l'actitud en front al treball es un element fonamental. El que cal esbrinar es quin es el tipus d'actitud que perceben que es valora con element clau per trobar una feina o mantenir-se en la que tens, en

definitiva per augmentar l'ocupabilitat. Aquesta actitud, es compon de dos aspectes cabdals, un primer que té a veure a les formes d'accés i la recerca d'una feina en un context de crisi de l'ocupació, es la mostra continua de la voluntat de treballar, de mostrar interès en aconseguir una feina, independentment del tipus de feina i la seva adequació a la formació que es té.

"Y por ETT hacía lo mismo, y al recorrer los polígonos, pues ya cogía el coche, me pasaba por la ETT, digo: '¿unque sea por pesado, para que me echen de la oficina y no me quieran ver más, de que me vean la cara y que siempre les pregunte: 'oye, ¿tenéis algo?', que me den algo.' Que me vean al menos la... las ganas, la actitud. Y yo creo que al final me empezaron a llamar de días suelto por pesado, de, de... que ya me decían al final: 'Agus, que si... que si encontramos algo, que te lo vamos a decir, pero ahora mismo....' [Y contestaba]: 'Vale, no, pero yo me seguiré pasando, por si acaso.' Y seguía pasándome, y seguía pasándome, pasándome, pasándome... hasta que me dieran algo." (HRFI)

"trabajando, pues ven que soy 'echado para adelante'. Al menos es lo que quiero pensar [ríe], porque nunca me han ofrecido nada de nada de administrativo" (HRFI)

Una segon aspecte té a veure amb la predisposició per acceptar les condicions de treball que s'ofereixen. Es a dir es té completament interioritzat que l'actitud front al treball, passa per estar amb bona predisposició ha acceptar pitjors condicions de treball o a no posar massa condicions, perquè posar condicions pot significar no tenir bona actitud front al mateix, una actitud que en aquest cas es tradueix en tenir disponibilitat.

Però aquestes actituds, els propis joves consideren que no son generals, ni compartides. Així en el propi discurs es manifesta un certa dualitat. D'una banda aquells que tenen una bona disponibilitat i que deuen acceptar les condicions de treball, ja que son les que la feina imposa i per altra banda els que demanen condicions, que no son vistes amb bons ulls, pels empresaris.

."Y de repente, me dijeron: '¿quieres trabajar?'. Y dije: 'Vale, perfecto'[reímos]. Porque esa es otra, tengo amigos que quieren trabajar, y cuando dicen que sí, empiezan a poner pegos. Pero claro... son los típicos que salen... en las noticias: 'la gente joven no quiere trabajar.' Porque es en plan de: 'Si quieres trabajar, pero... es demasiado trabajo.' Quien algo quiere, algo le cuesta, como todo. Y esa es otra, la actitud que se toma la gente." (HRFS)

"cada... cada dos fines de semana, más o menos. Y si no, el fin de semana de en medio me llama el antiguo jefe para hacer... un extra. Y en verano, todo verano. Aquí siempre hay algo en verano [reímos]." (HRFS).

En certa mesura els joves han après que per tenir una feina has de mostrar disponibilitat, voluntat per tenir-la, i predisposició per acceptar les condicions que t'ofereixen. Es tracta d'un discurs, que ha interioritzat i naturalitzat la bona actitud front a la feina com una qüestió individual, que té el propi treballador, en el que no es qüestiona el que s'ofereix com a feina o les condicions de la mateixa. No es que els i les joves acceptin qualsevol tipus de feina i que ignoren les males condicions que s'ofereixen, si no que ho naturalitzen com un procés d'aprenentatge, donat i forçat per les dificultats d'ocupar-se, on l'actitud considerada com a positiva front al treball i que, en definitiva, augmentarà les possibilitats d'ocupabilitat i aquestes majors possibilitats passen necessàriament per estar disponibles i no queixar-se.

Es tracta d'un aprenentatge en el que les ETT i les situacions de dificultat per tenir una feina, l'atur mes o menys prolongat juguen un paper fonamental. Ja que comporta, entendre i aprendre a treballar des d'una concepció disciplinària, que passa per acceptar tot el que surt, i estar present.

"Y la final pues tuve que empezar por ETT. Unas horas un día aquí, otro día allí... claro, era la forma de volver a incorporarme. De volver a quedar bien, de que en una empresa al final... que vieran que me fueran llamando de vez en cuando, que al final sí que necesitaran a alguien para una larga temporada... y así fui tirando, así fui tirando." (HRFI)

"Y siempre te entra el coraje un poco de... de decir, dices que sí, para... para... que lo haría aun estando fijo o lo que sea, pero que lo haces para que vean cómo eres y las ganas que tienes, y que a todo dices que sí, que a todo estás ahí a una con todo el mundo, y luego no sirve." (HRFI)

Aquesta situació es fa més palesa en el cas dels joves, que han experimentat la dificultat de trobar feina, el seu discurs avala que la bona actitud es mostra al insistir, l'estar presents, que tinguin la sensació de que vols i necessites treballar. El treball es el més fonamental. I per tant has d'acceptar el que et donin.

"Y por ETT hacía lo mismo, y al recorrer los polígonos, pues ya cogía el coche, me pasaba por la ETT, digo: '¿unque sea por pesado, para que me echen de la oficina y no me quieran ver más, de que me vean la cara y que siempre les pregunte: 'oye, ¿tenéis algo?', que me den algo.' Que me vean al menos la... las ganas, la actitud. Y yo creo que al final me empezaron a llamar de días suelto por pesado, de, de... que ya me decían al final: 'Agus, que si... que si encontramos algo, que te lo vamos a decir; pero ahora mismo...' [Y contestaba]: '¡vale, no, pero yo me seguiré pasando, por si acaso.' Y seguía pasándome, y seguía pasándome, pasándome, pasándome... hasta que me dieran algo." (HRFI)

Aquest aprenentatge del que es el món laboral, que combina una entrada informal, una condicions precàries de feina, i una interiorització de que l'actitud i la bona disposició per treballar, es el que el donarà més possibilitats d'ocupació. Fan que posteriorment aquells que aconseguixen millorar en termes d'estabilitat la seva feina, i treballen en sectors caracteritzats per una forta estacionalitat, el futur laboral passi per una combinació de treballs formals i informals, coincidint en el temps. No deixa de ser una nova versió, en precari, del pluriempleo o les hores extres tan característics del mercat laboral espanyol no fa massa anys.

"primero estaba asegurado. Claro, él le pasaba los datos al del restaurante que querían hacer el evento, y ahí tenía contrato. Después había otras partes que me llamaba más él en privado, de decir: 'necesitamos a alguien urgente.' Claro, me pagaban en negro." *"Hay veces que es en plan de... me vienen en plan de... esta es otra, me dicen: '¡si quieres ganar un poco más de dinero, quédate por la noche para hacer una barbacoa o...' Porque hacen eventos especiales, en el hotel o... donde sea. Y claro, eso sí que me lo pagan en negro, porque es en plan de: 'como tú ya estás aquí... y para no hacer mucho lío... si quieres trabajar más te pagamos en negro, tanto.'"* (HRFS)

Tot plegat, una realitat on l'acceptació de les males condicions laborals son una realitat indefugible, com veurem tot seguit.

Les condicions de treball: entre la confusió i la realitat.

Bona part del discurs dels i les joves gira al voltant de les condicions de treball, es tracta d'una dimensió de la feina que configura un dels elements que pot decidir camins i trajectòries professionals. Aquest aspecte, com els que hem vist fins ara, presenta contradiccions i confusions. Fruit en molts casos de les transformacions del mercat de treball i de les expectatives i experiències dels propis joves.

Una percepció que cobra força i que ja hem constatat en altres recerques (EJECT “La empleabilidad de los jóvenes masculinos” finançat pel Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016 (Ref. CSO2014-59753-P)), es la idea de que les condicions de treball passen necessàriament per un bon ambient de treball. En alguns casos aquestes condicions són les úniques que es reivindiquen i les que juguen un paper al seu entendre fonamental per que la feina els agradi. Una situació, que es viscuda com a més important i que passa per sobre de les reivindicacions més tradicionals formulades en termes de salari o temps de treball.

“Hay gente que ya comienza... enchufada y tal... y ya te trata mal. No, no es que te trate mal, pero ya te mira en plan de: ¿qué haces? Ese no es mi trabajo, hazlo tú y piérdete.” Primero es eso, el ámbito. El ámbito es lo primero, porque puedes hacer el trabajo que tú quieras, en plan... y estar a gusto. Y si cobras fustillo, para sobrevivir que digamos... pero si ya estás a gusto donde estás trabajando, tampoco es... en plan de, ya te buscarás un trabajillo más. Aunque... y después, si cobras mucho, pero estás en un sitio que te pisotean, te acribillan, te dan todas las palizas, en plan de: ¿eres el nuevo? Ve a hacer no sé qué.” Y es en plan de: por mucho que cobres, al final acabas agotado, y te quemas. Y es eso, es un peso psíquicamente tan grande, tan... un peso tan grande mentalmente, que al final te derrumbas.” (HRFS)

“que hi hagi bon ambient. Que hi hagi bon ambient, i la relació amb els companys sigui bona. Si no, has d'anar una mica forçat i es nota en la feina. Això, sí...” (DRFA)

Aquesta exigència del que deurien de ser unes bones condicions de treball, passa també per la relació amb els caps, es reclama un certa consideració de la feina feta, o si més no, que no es desprecie la que es fa.

“que et faltin al respecte, bàsicament. Que et faltin al respecte, que et menysprein, i... i no sé.. que bàsicament són aquestes dos, i ja està.”

“ bueno... potser una mica sí, que el jefe et crida i això. Que no tant com per dir: ¡jo plego,” si estic en aquesta feina, però ho veus i dius: home, per aquí no.” Si et falten al respecte a tu... et van dient: ¡va, va!,” i et van faltant el respecte, o... et diuen que el teu treball és una merda... jo per aquí no passaria. Li diria un cop: ¡tu, mira, no sé què... si no t'agrada, jo plego.” I ja està. (HTCS)

“yo creo que un buen trabajo sería lo que es... cómo lo explico... a mí me gustaría que el trabajo fuese que llegara a la empresa, que haya buen rollo, compañerismo. Sobre todo que esté la empresa junta, que no sea en plan que cada uno va a su rollo, porque con eso al final la empresa no va a ir bien. Y que fuese todo dinámico, y que lo que... sobre todo, lo que no hace mucha gente, que es hablar las cosas. Que lo que se tenga que decir, se diga cara a cara, y se diga de corazón. Porque hay gente que lo que hace es guardarse lo que quiere decir, o por miedo al jefe. Al jefe hay cosas que no se le pueden decir porque... porque no. Entonces yo creo que habría que ser más directo y habría que ser más sincero, y hablar las

cosas. Y que fuese todo más dinámico. Y es que eso yo creo que es la única manera para que una empresa funcione bien. Luego el dinero ya viene solo".(HTCI)

La joventut que ha tingut ja experiències laborals i ha sofert situacions d'atur, és conscient de les males condicions de treball en termes més tradicionals, es a dir salaris i mals d'horaris laborals. Saben que van lligades a moltes de les feines que els ofereixen i tenen que acceptar. Unes condicions que son acceptades com a un peatge a pagar, amb l'esperança que de cara un futur millor, com la porta d'entrada a un treball que sigui més estable. Així com també perquè tenen assumit que és l'única manera de trobar i tenir feina i que la lluita contra això esta perduda.

"tú siempre tienes la opción de decir sí o no. Ellos te lo ofrecen porque ven que tú estás cumpliendo y que aceptas lo que sea. Entonces claro, ya saben que vas a decir que sí. O a lo mejor algún trabajo ya te lo han ofrecido porque han llamado a mucha gente y ya les han dicho que para eso que no les interesa. Claro, siempre puedes decir que no, pero luego ya es cada uno lo que decida dependiendo de sus necesidades. Yo tenía claro que solo por el... creía que esa era la forma de encontrar algo más estable, pues decía que sí a todo. Yo decía que sí a todo y más. Pero bueno, es lo que te digo, también a muchos amigos que también han estado en las mismas, buscando por todos los sitios, ETTs, tal... y según qué trabajos les han dicho pues no... no lo han cogido. Y luego a lo mejor les he preguntado yo y: ¿te han vuelto a llamar de esa ETT?" [Responden]: ño." Ahí lo tienes. Claro, que tienen muy en cuenta que, sea para lo que sea, que tú quieres trabajar. Y que a la primera a lo mejor piensen en tí y que tú les digas que no, dicen: Bah... este solamente quiere cobrar 20 euros la hora, pues ya no lo llamamos más." Tampoco es eso, es una cosa intermedia, ¿no? Pero como deciden ellos, al fin y al cabo..." (HRFI)

Aquí de nou consideren que les ETT, juguen un paper cabdal, ja que les responsabilitzen de la precarietat en la que es troben, doncs les experiències laborals aconseguides a traves de les ETT, son negatives i considerades com les creadores de les feines pitjor pagades i amb major inestabilitat.

"para mí las ETTs no deberían existir. No deberían existir porque... bueno a ver, crean empleo, ¿no? Esa parte vale, pero el que tú tengas que ir a través... a una empresa a trabajar; a través de otra, que tú tengas tus compañeros o tus encargados, o tus jefes en esa empresa, que te van a mandar, pero que realmente no son ellos los que ejercen sobre ti, que luego el resto de temas son temas de la ETT, yo lo veo innecesario y una pérdida de tiempo. Y que, precisamente por existir las ETTs, es por lo que existen estos trabajos de... de 1 día, o de unas horas ya y todo, o de 2 días... que hay empresas que a lo mejor también lo hacen, pero no va a ser por lo general. A lo mejor lo hacen pues... una baja, de una persona que va a estar... que van a ser 2 días, pero esos 2 días tenemos mucha cantidad de trabajo y necesitamos una persona. Vale. Pero es un caso puntual. En las ETTs es que aprovechan... se aprovechan demasiado de eso." (HRFI)

Les condicions laborals son percebudes com a dolentes en el conjunt dels tres territoris, sigui en la dimensió que sigui. Però un dels territoris on la temporalitat i la informalitat laboral son la norma i es molt difícil de poder fugir de la mateixa es el món agrari. Els joves consideren que per la majoria de la gent que s'hi queda a viure en aquests territoris la seva ocupació passa per aquest sector i en les condicions que el mateix ofereix i les possibilitats de sortida son viscudes com a més reduïdes.

"Sí, vaig estar diverses vegades al camp. I he fet de tot... he fet de manobre. Bueno, manobre poc, però sí que he fet. Eeeh... he treballat per l'Ajuntament recollint les escombraries, escombrant el poble... he fet de tot. Tot el que podia per treballar. Perquè la decisió va ser aquesta, posar-me a treballar, doncs tot el que

sortia ho agafava. També t'he de dir que hi va haver que no a la feina perquè no tenia més hores. El dia és el que és, i no dóna. I havia de dir que no. De fet, cada verema he de dir que no a varies persones perquè estic treballant. Però bueno, ara les ofertes només són per la verema, saps? Llavors clar, no m'interessa. Hi ha molta feina en negre i tal, moltíssima. En el sector del camp, als altres sectors no ho sé, però en el sector del camp molta, molta feina en negre. Autònoms i tal, que paguen en negre. Ara ho controlen moltíssim, però igualment". (HAEA)

Sols, per aquells que han passat per moltes feines precàries, per moltes situacions de males condicions de treball, en termes de salaris i temps, si que consideren el salari com un aspecte fonamental dins de les condicions laborals. I el millor treball, es el que ofereix condicions d'estabilitat.

"Claro, hago de 2 a 10 de la noche, pero es un buen sueldo. Cobras alrededor de 10 euros la hora bruto [alrededor de 1.600€ brutos mensuales]. Entonces claro, a final de mes se nota." (HRFI).

"Piensa que en fin de semana se paga casi a 20 euros la hora. Entonces si me renuevan es doble alegría, porque me... sigo teniendo trabajo y porque entro en el 4o turno si quiero, que ya te digo que sí" (HRFI).

"seguridad. Tal cual, seguridad de que no te van a echar... o a no renovar vamos. Que tú sepas que puedes contar con ese dinero a final de mes, da igual el que sea, si no te gusta pues ya buscarás otra cosa, que siempre encontrarás algo" (HRFI)

"yo tenía 17, recién cumplidos. Empecé con 17 años y... a mí me dijo que me pagaba 1.000 euros al principio, sin contrato y sin nada al principio y dije: thira, está bien... soy menor, no me hace contrato pero mira, está bien. [...] sin contrato ni nada, nada. Me daba los planos, me decía: thóntate las paredes, después las colocas..." Las cogíamos entre 2 o 3, las montábamos... bueno, alguna... alguna la montábamos entre 5, porque tenían 7 metros de alto las paredes... y aunque tuvieras mucha fuerza, entre 3 no las levantabas. [...] cobraba peor que un peón, porque yo en la empresa que estoy el peón cobra, vamos que cobro 1.200 euros. Y ahí... sin asegurar, sin nada, y nos pagaba 1.000 euros faspados." Y quejándose de que nos pagaba 1.000 euros. Y encima haciendo todo yo, él solo se encargaba, su trabajo consistía en darme los planos y decirme dónde se tenía que construir la casa, ese era su trabajo". (HAEI)

Podem afirmar que la joventut amb independència del seu gènere i del territori, ha assumit les males condicions laborals en termes de salari, horaris, inestabilitat, temporalitat, precarietat, com una realitat sobre la que no pot fer res i que ho han d'acceptar amb l'esperança d'un futur millor. Son condicions que es fan més portadores si hi ha un bon ambient de treball i una bona relació amb els companys i els caps.

"una bona feina...? Bueno, obviant el salari, clar, un bon salari, doncs unes bones condicions. I que sabessin valorar la feina que tu fas. A mi m'han denegat un augment per falta d'estudis." (HAEA)

Tot gira al voltant del treball

Si les successives crisis de l'ocupació i sobre tot aquesta darrera que ha afectat al col·lectiu dels joves amb força, podia portar a pensar que el treball remunerat perdia importància o si més no minvava la seva centralitat en el projecte de vida, l'evidència d'aquesta recerca apunta en direcció oposada. El treball remunerat segueix estant al centre de les decisions, les expectatives i

les trajectòries de la joventut. Un treball que sempre es la vara que mesura les opcions que es prenen en els àmbits de la formació i el temps lliure. Aquesta centralitat es dona a tots tres territoris i independentment del gènere.

Els joves consideren tan important el treball, que les manifestacions sobre el paper que hi juga van des d'àmbits i posicions canviants, però en tots el casos és pres com a referent. Així des de les experiències d'atur, l'absència de treball remunerat és viscuda com un buit, com el no res, aquesta situació es presenta de manera més crua pels homes.

"Pero también es mucha gente que quiere trabajar y... y se viene abajo, porque lo está buscando de cualquier forma, si hace falta levantando piedras con las uñas, me entiendes lo que te quiero decir, ¿no? Como sea, vamos. Y no lo consigue, no lo consigue y se derrumba. Y yo eso lo entiendo porque yo eso he vivido esa etapa, y se pasa... yo lo pasé muy mal, yo lo pasé muy mal." (HRFI).

Es pot donar el cas que des de les pròpies famílies es força a estar ocupats, a fer feina, on en les situacions de no treball, es pot omplir de treball domèstic, també pels nois.

"ja que estàs a casa fès la feina de casa, que no torni i que estigui tot per fer" (HRFA)

Aquesta centralitat del treball, també es mostra en el cas de les dones, inclús per aquelles que viuen en el món rural on es pot pensar que el model patriarcal te més pes. Per a elles el treball és molt important, és el que dona sentit a la vida, ni en el millors dels casos, tocant-los la loteria deixarien o es plantejen deixar de treballar, per tant el treball és tan present des d'una posició social on la necessitat pot tenir el seu pes, com en un horitzó on aquesta desapareix i sigui el desig el que marqui el destí.

"vale, mira, et faig una pregunta una mica hipotètica: si et toqués la loteria, i amb els diners que et toquessin no et calgués treballar, a tu t'agradaria igualment?"

-sí, sí.

- per què?

-doncs per sentir-me realitzada, em sentiria una mica inútil, em sento inútil quan no faig res. El no fer res m'avorreix, i és com... que no. Sí que treballaria.

(DRFA)

El futur sempre passa pel treball. Quan no es té treball, la recerca del mateix, és el que cobra i dona sentit al temps. I al primer que es recorre, és al territori, el territori és el que marca la recerca, el territori en el sentit de la proximitat, allò més proper. Es tracta d'anar fent com una taca d'oli, anar eixamplant la recerca des del propi municipi a altres municipis.

"bueno, por suerte aquí en Granollers hay muchos polígonos, y yo iba de empresa en empresa. Pero bueno... es que había muchas ocasiones en las que tú picabas al timbre de una empresa, para entrar, y al decirle que les llevabas el currículum, te decían que lo dejaras ahí directamente en el buzón, ¿sabes?"

Que puede ser que lo miren y que luego necesiten a alguien y te acaben llamando, pero ya, ya... no, no te vas confiado en que te van a llamar: ¡Sí, déjalo ahí que ahora viene el jefe y lo coje!" (HRFI)

"todos los de aquí Granollers, los que tocan con la Llagosta, Martorelles, lo que hay en La Roca... luego ya pasé más a lo que es Montornés, Parets, que ahí sí que hay más... pero yo ya me recorrí todo el Vallés." (HRFI).

És la dificultat per tenir una feina el que fa, en alguns casos, que es plantegen el retorn als estudis. Es tracta de refer una trajectòria, motivada per veure i descobrir que en el que s'han format no han treballat, que la precarietat i el canvi constant de feina, no implica cap millora i que les millors sol·lucions podem venir per estar formats. De nou la formació com l'única via de millorar les condicions laborals i les oportunitats.

"Y bueno, justamente en septiembre que ya acabé el trabajo en el Condis y ya llevaba unas semanas pensando: ¿ver, ¿qué es lo que yo quiero hacer?" O sea, ya sin prisas, ya pensándolo tranquilamente. Y lo que te he dicho antes también, a mí siempre me ha gustado conducir. Pero claro, no me voy a hacer camionero, son demasiadas horas y es muy esclavo. Aunque lo que te voy a decir también es un poco esclavo, pero bueno [reímos]. Y... pero justamente se dio que fue el atentado en Barcelona. Y bueno... el impacto que te crea y que... yo siempre he sido mucho de ayudar a quien pueda, y a hacer lo que haga falta. Se dio ese caso y me hubiera encantado poder ayudar. Y entonces dije: ¡pues mira, pues quizás de conductor y ambulancia, de sanitario, pues quizás pueda ser una buena salida. Quizás!" Entonces ya me empecé a informar a cómo era todo. Bueno, la salida laboral que tiene, si son normalmente fijas, que no estés otra vez dando vueltas de un hospital a otro... y los sueldos, los horarios... gente que conozco que también trabaja de esto pues qué opinan, y demás. Y al final pues, entre la intuición y tantas semanas pensando, información y tal, dije: ¡pues para adelante!" (HRFI)

Son els desajustos que es produeixen entre els desitjos dels joves en formar-se en allò que els agrada i del que es creuen que tenen aptituds i la realitat dels sectors productius del territori i les oportunitats de feina que aquest ofereix. El discurs d'aquests joves front al valor del treball es compon de dos aspectes fonamentals. D'una banda ha triomfat el discurs social del treball, més propi dels grups dominants i de les classes mitjanes, que entén el treball com a font de realització personal. Lligada al mite de la lliure elecció, de treballar del que a un li agrada. Així en manifesta inclús en sectors com l'hostaleria on no es donen bones condicions de treball i les possibilitats de promoció son inexistents o escasses. El treball es valora com la via per fer allò que t'agrada, i prenen importància els aspectes que no estan directament relacionats amb la feina, però que perden el sentit fora d'ella o inclús del que sols es veu com una possibilitat el fer-ho a través de la mateixa.

"A mí me encanta trabajar de camarero, es lo que me llena, es... sí, sí. A lo mejor no trabajaría todos los días, pero a mí me encanta. Es lo que te he dicho antes, o mecánico de Pole Position o en cocina, servicio... [reímos]. Sí, sí, es que a mí me encanta hablar, las relaciones sociales, y por eso me encanta ser camarero." (HRFS)

¿Qué hago yo con todo el día? No, no... que a ver, que lo fácil es decir que no trabajaré, claro... hay algo, algo de eso hay, sí. Que a lo mejor no me "deslomaría", ni estaría 10 horas como he estado alguna vez y sin saber si me van a pagar o si mañana me dicen de volver. Eso no, pero que ¿sí trabajaría? Y tanto, hombre... vamos... ni que sea por la mañana, un rato, y tanto. (HRFI)

“ una bona feina és... que t'agradi fer-la. Que et sentis a gust, que t'agradi fer-la, i no sé... i que la disfrutis fent. I ja està, jo crec que és lo més important, i no comptar tant les hores que les fas ni res d'això. És més... sentir-te satisfet.(HTCS)

Per un altre costat, la necessitat, la situació de partida d'aquests joves, es dona un principi de realitat on el treball, és la sortida per no caure a sota, son conscients de que la situació pot empitjorar i per tant el treball és una necessitat i se senten afortunats si el tenen ells o la seva família.

“por suerte mis padres siempre les ha ido bien. No les ha faltado dinero por suerte, que siempre han estado trabajando. He tenido esa suerte. Pero claro, otras familias, así se han visto... con desahucios... bueno, las barbaridades que se han visto... yo tengo un par de amigos que estaban como yo, bueno que en otros... quiero decir, que en diferentes momentos diferentes al mío también han estado sin trabajo ni nada, y a sus padres los echaron del trabajo y a uno le pararon, bueno les ayudamos y todo para que no los desahuciaran, pero a otro los echaron de su casa, tal cual. Que yo lo he vivido por mis amigos esto de los desahucios, ¿sabes? Que yo no quiero ni pensarlo para mi familia...” (HRFI)

Es tracta de dos valors que podem semblar contradictòries, però conviuen en una mateixa percepció i en una mateixa realitat. El discurs de l'autorealització personal, esta sent perfectament funcional amb tenir una feina on es doni un bon ambient relacional, malgrat les condicions laborals siguin dolentes, i que la tria de la feina vingui forçada per les poques possibilitats que tenen de triar un altra, donat el sector productiu del territori. On el millor dels escenaris acaba sent tenir estabilitat.

“bueno, pues uno que trabaje, claro... no sé, bueno... jornada completa, eso. Estaría bien, sí” (HAES)

Tot plegat les estructures de classe i de gènere, són funcionals a un sistema productiu local, on la formació adaptada a l'ocupació existent li confereix el plus necessari, per confondre a una joventut en el mite de l'autorealització personal. A uns joves que provenen de classes treballadores on la formació s'ha realitzat principalment als llocs de treball. I la que es dona ara, o no te relació amb les possibilitats d'ocupació, o no te relació amb ells llocs de treball desqualificats que s'ofereixen.

4.3 Àmbit temps lliure

L'anàlisi de les entrevistes posa de manifest una sèrie d'aspecte comuns a tots els territoris en relació al temps lliure en termes de centralitat simbòlica, valor, estructura i contingut. Si bé, també evidencia l'existència de models de temps lliure diferents segons el territori. A continuació s'analitzen ambdues tendències per tal de respondre, en última instància, si el temps lliure és una oportunitat per a l'ocupabilitat dels i les joves.

Més enllà del territori....

El temps lliure apareix con un factor d'ajust segons la trajectòria formativa/laboral de les persones. En aquest sentit, persisteix la centralitat simbòlica del treball remunerat que és el referent a partir del qual s'atribueix el valor a la resta de temps. El temps lliure gira al voltant dels temps de treball i el temps de formació, n'és subsidiari, va en funció del mateix, el temps de treball és el centre i tot el discurs sobre el temps lliure està condicionat i en relació al temps de treball. El projecte de vida es pensa en termes de formació i treball, el temps lliure representa la part restant que té valor en la mesura que existeixen altres activitats formatives i/o laborals que posen en valor el fet de poder alliberar el temps de responsabilitats.

"No, hay un día por ejemplo que solo tenemos 2 horas de clase. Y ya está. Antes no, en primero todos los días hacíamos de 8 a 5. Excepto un día que hacíamos solo 3 horas, simplemente. En primero te machacan más con las clases más teóricas, y tienes 2 días de servicios, es decir, sirves a los alumnos que comen aquí. Para así ya tener las bases también. Y también tenemos un día de bar. Y en segundo ya es más libre, como más maleable, porque... entre gente que hace prácticas, entre que hacemos... cócteles, entre que hacemos un día de clientes, es un poco más maleable, todo el mundo o ya trabaja, o se está sacando las prácticas..." (Jove, masculí, Girona)

"si son los días que salgo cuando acabamos el servicio, pues solo descansar en casa [reímos], porque acabamos muertos. Entonces solo eso... pongo la mente en blanco y ya está. Y si es el día que solo tenemos 2 horas, los miércoles, pues nada... me levanto, voy a clases de 9 a 12, voy a casa tranquilamente [reímos], como y nada, estoy allí. A lo mejor quedo con algún amigo, y poco más." (Jove, masculí, Girona)

En aquest sentit, s'observa com l'escassetat de temps fa incrementar el valor del temps lliure i, contràriament, l'abundància de temps li resta valor. L'abundància de temps, quan no hi ha temps de treball o no hi ha temps de formació, converteix el temps en no res, és un temps del buit, del no res.

"I estar tot el dia tancada a casa, encara que sortís, no sé... no sentir-me realitzada, doncs m'agobia. És com: ho estic fent res, i no serveixo per res." (noia, rural)

"estar tanto tiempo... claro, tanto tiempo hacer; estando... haciendo de todo, y de repente un año no hacer absolutamente nada... se me venían las paredes encima. Claro, la gente estudiaba, trabajaba, mis amigos quien más quien menos hacían sus cosas. Y al final tú no hacías nada en todo el día." (noi, industria)

"nada, es lo que te he dicho, dar vueltas como un cabrón [ríe] buscando trabajo, y ya está." (noi, industria)

"deprimirme, darle muchas vueltas a la cabeza: "que si no hago nada con mi vida, que... sí que no sé qué puedo hacer; que no encuentro nada... trabajo...". "Rallarte" la cabeza. Si es que es lo peor... lo peor es el que no haces nada y saber que no tienes nada y que no sabes nada. Que si a mí me dicen: "oye, en 1 año no tienes trabajo pero luego sí". Pues vale, pues yo ya me mentalizo. Pero el no saber nada de si te van a llamar, o te pueden coger para algo, eso te mata... me mataba ahí." (noi, industria)

La presència o absència d'activitats formatives i laborals estructura la vida quotidiana i, per tant, condiciona el valor del temps lliure, així com les seves vivències i experiències. En aquest sentit, s'observa una desvalorització i desorganització del temps lliure en el moment que no existeixen altres temps reguladors. El relat de les persones entrevistades posa de manifest aquest fet ja sigui per l'experiència actual o passada. Apareix el discurs del "temps buit" o la percepció

de “no estar fent res”. Ambdues idees introdueixen elements de pressió (socialització i discurs familiar) als joves que, al seu torn, representen una de les principals motivacions per retornar a la formació.

“bueno, nada... me quedo en casa... con mi madre, alguna vez, y luego salgo un rato con los amigos o así... juego al fútbol un poco...” (HAES).

“estamos en el parque normalmente, ahí estamos todo el día o la noche. O se vienen a mi casa y bajamos al coche y estamos ahí... con la mecánica... también jugamos al fútbol normalmente, en el parque, se baja la bola uno y jugamos en la pista. Y si no pues no hacemos nada, estamos ahí sentados... hablando. [...] como no tengo nada que hacer, no tengo hora, entonces si no hacemos nada ya estoy en casa, si no pues damos una vuelta con el coche, o estamos un rato en el parque... y si ya nos liamos a hablar pues hasta que nos dé... las 12, la 1... no tengo hora” (HAES)

La vivència d'aquests períodes sense formació i feina, on tot el temps disponible és lliure condueix al joves a un estat de baixa autoestima tal i com expressen les persones entrevistades el seu malestar

“bueno... jodido, porque no encuentras, no te llaman... te frustras... estás jodido, claro. Al final ya como que es tu vida que es así, entonces pues... te jodes y ya está. Es que aprendes a vivir así o te pegas un tiro”. (H.AE.S).

“vas buscando, vas yendo: bye, tal...,”nada. Luego otro sitio, aquí el polígono que hay a fuera de Gerona: ¿nada?,”nada. ¿ETTs...? Nada... pues te hundes, claro... ya pasas de todo... todo el día puteado... broncas en casa... lo pasé mal, claro. Luego me acuerdo que me llamaron de aquí Agua viva"[?], pero como no tenía coche no podía ir a trabajar. Eso fue lo peor, que tú quieres trabajar pero no podía ir.” (H.AE.S).

El temps de descans el marca el treball, l'activitat que es realitza al finalitzar l'horari laboral està marcada per la mateixa jornada laboral. La rutinització que introdueix la jornada laboral provoca, alhora, una quotidianitat rutinària en les pautes del temps lliure:

“de lunes a viernes casi que hago lo mismo, pues me levanto sobre las 7, y nada... como algo, desayuno vamos, me preparo y me voy a trabajar. Entonces pues si salgo a las 6, pues yo... llego a casa, me ducho y... y... si veo que algún amigo puede, pues quedo con él. Quedo con él hasta las 8 y media, 9... algunas veces 9 o 10, depende, para tomar algo, vamos a hablar y... y nada, después para casa. Eso en un día normal”. (HAEI)

“pues iba pasando el año y al principio bien [ríe], no tenía que hacer nada y estaba bien, pero ya al poco quería hacer algo. Todas mis amigas estudiaban, y claro... pues no sé... el estrés, todo... que sin estar haciendo nada tampoco podía estar mucho...” (MRFI)

“exacte, sí, sí. I ja em vaig agobiar un altre cop, el no fer res... potser em despertava a les 10 o així, i estava 1 hora o 2 fent les coses, però que cada dia tampoc estava tot el matí, llavors doncs el no fer res, com que m'agobiava” (HRFA)

“És que el estar fent res... com que estar tot el dia sense fer res. Tirat quasi... era dur... prefereixo mil cops treballar que no estar sense fe res” (HRFA)

Les activitats de temps lliure es mouen entre un marcat caràcter sexuat amb la masculinització i feminització que alterna amb una certa fluïdesa de gènere. En el cas de les activitats masculines, destaca jugar a la play i estar amb amics o descansar pel treball.

“esto siempre va a haber trabajo, en la costa siempre voy a tener trabajo. Eso segurísimo. Además como te he dicho, si tiro de contactos y tal, algo encuentro seguro. Y claro, si tengo más experiencia... puedo irme a donde sea, del mundo si hace falta. Es decir, puedo irme donde quiera que fijo que voy a tener algo. Eso es... la tranquilidad que me da este grado, ya... al salir de aquí, ya tener trabajo y siendo joven, gracias al haber empezado entre comillas tan joven, ya tengo una vida de trabajo” (Jove, masculí, Girona)

El temps lliure esdevé descans o desconnexió quan existeix feina o formació. En el cas de les persones ocupades, el temps lliure es descansa sense pràcticament contingut propi. En el cas de les persones que estudien el temps lliure és desconnexió.

“Normalmente suelo dormir para recuperar el cansancio acumulado. Los fines son para mí como recargar pilas. Porque si no, aquí si empiezas cansado, empiezas mal” (Jove, masculí, Girona)

“Es que siempre me pongo a pensar en algunos amigos que están ya en 3o o 4o de carrera, o alguno comenzando. Se estresan tanto... se despiertan, estudian. Comen, mientras estudian. No comen porque están estudiando. Todo el día estudiando. Y eso no es vida. Casi ni duermen porque se levantan temprano para seguir estudiando. Si salimos de fiesta, salen... pero claro, después de tener todo comprimido, de no dormir, estudiar todos los días... no hacer nada, excepto estudiar y comer, y algunas veces si tienen tiempo, hasta de respirar” (Jove, masculí, Girona)

En clau masculina, quan es treballa remuneradament el temps lliure esdevé un temps de descans i d'estar amb els amics que es perceben com el suport i la diversió. La festa com a sortida del temps de treball, els amics com a suport de les situacions dolentes, l'estar amb ells, fent les activitats pròpies de nois, quedar a casa d'algú, demanar unes pizzes i jugar a la play.

“Algún viernes también, pero si salimos viernes ya el sábado normalmente no salimos. Antes sí, antes incluso a veces jueves, viernes y sábado salíamos. Pero ahora que tengo este trabajo tengo que mantenerlo sí o sí. No me lo puedo permitir que me echen. Entonces sí, el sábado, y si no el viernes. Lo que hacemos los viernes normalmente es o estamos en el bar, que yo cuando llego a las 10 y media o así ellos ya están allí, o vamos a casa de alguien, cenamos allí unas pizzas Tarradellas [reímos]. Hay que ir a lo barato [reímos]. Y echamos nuestra timba, tal, bien...” (noi, indústria)

En el cas de les dones, s'observa que el gènere també juga un paper diferencial, sobretot pel que fa referència a la presència de treball domèstic, tasques de la llar i les activitats quotidianes, més enllà del treball i la formació i a diferència de les activitats que els seus homòlegs masculins realitzen durant el temps lliure.

“està la meva mare a casa, m'aixeco aviat perquè em desperta [riu]. Perquè, si no, m'aixeco una mica més tard. Faig coses a casa... si no tinc massa feina em poso a dibuixar, escoltar música i poca cosa més.” (noia, rural)

“Sí, sí, tot. Lavabo, la roba, la cuina... escombrar, fregar... tot, vaja.” (noia, rural)

Models territorials de temps lliure

Més enllà de les tendències homogènies territorialment en relació al temps lliure, l'anàlisi de les entrevistes posa de manifest diferents models de temps lliure lligats tant a l'estructura productiva com a les possibilitats que ofereixen els diferents territoris. És a dir, les expectatives i les possibilitats de lleure estan marcades pel territori. En aquest sentit, sembla possible dibuixar tres models d'oci: rural, industrial i de serveis.

El model d'oci rural

S'observa com els i les joves que viuen al món rural perceben que les possibilitats del lleure són molt limitades, la paraula que ho defineix, és el “res”, aquí no hi res.

“aquí res [riu]. Perquè és que no surto mai per aquí, si no hi ha res a fer [riem]. Si quedo amb els d'aquí, quedem per Reus, o quedem ja directament per anar a concerts. I quan pujo a Barcelona, quedem per donar una volta, i això... res en concret, caminar bàsicament [riu].” (noia, rural)

En les zones rurals es percep una menor oferta d'activitats d'oci però els joves expliquen com s'adapten a les limitacions del territori i com intenten aprofitar les poques opcions que existeixen en tot l'entorn. Per això, resulta imprescindible disposar de cotxe propi.

“Ens agrada anar de tant en tant a la discoteca, però normalment no. Això que t'he dit és d'ahir, però nosaltres preferim anar a Festes Majors del poble. L'última que hem anat és a Alcarràs. Som més de festes majors del poble, però si no hi ha, perquè hi ha una època que no n'hi ha, doncs anem més a la discoteca. Però no, no, de discoteca no som molt”

“ah... bueno, d'aquí les vores normalment tots anem a tot [riem]. És que al final tothom es coneix entre tothom, entre els pobles, i llavors sempre quedem, sí, sí. Si ja és una mica més lluny, ja ens ho mirem més” (HRFA)

El model d'oci industrial

En les zones industrial caracteritzades per un tipus d'ocupació tradicional des del punt de vista dels rols de gènere s'observa com la centralitat de la jornada laboral marca el temps d'oci tant pel que fa la seva concentració als caps de setmana com per la importància del grup d'iguals.

*“los fines de semana también suelo quedar con algún amigo. Normalmente somos 4, entonces cuando uno puede quedamos, y si no 3, y si estamos todos pues los 4. O si yo no puedo, quedan entre ellos los que pueden. Pero normalmente somos 3, siempre hay alguien que a lo mejor ese día no puede. Entonces lo que te digo... el viernes suelo quedar también, es como nuestro día, el viernes siempre solemos quedar. Nos vamos a cenar juntos y después ya... independientemente que yo trabaje el sábado o no, porque a veces trabajo sábados. [...] me suelo levantar a las 8, las 9... supongo que el cuerpo ya está acostumbrado. Me pongo ahí... y como están todos durmiendo, no hacen nada, me pongo a ver series, me pongo a ver Netflix... hace poco me acabé de ver *Hijos de la anarquía*, está muy bien. Y ahora estoy viendo la de *Peaky blinders*, que es una que tiene 4 temporadas... y bien. Y luego quedo con la gente, vamos a tomar algo, y si no pues... nos vamos de noche por la fiesta, y tal... [...] el domingo pues depende, mira el domingo pasado fuimos a jugar al fútbol... si hace buen día nos vamos a jugar a fútbol,*

quedamos entre nosotros... para jugar.... no sé, no me gusta quedarme encerrado en casa. Por el poco tiempo que tengo para disfrutar el fin de semana, pues hay que ir a... hay que aprovecharlo". (HAEI)

"nos vemos más los fines porque todos estudiamos y algunas por la mañana, por la tarde... y no podemos. El finde sí, nos vemos más" (MRFI)

El model d'oci de serveis

En les zones de serveis, apareix el model d'oci clarament lligat al consum i coincideix amb els territoris on existeix un ventall més ampli d'activitats a realitzar. Representa l'èxit de la societat del consum on, en bona part, la importància del temps de treball remunerat es reforça per les possibilitats que ofereix d'accedir als béns del mercat. D'aquesta manera, s'explica un model d'oci basat en el consum econòmic i, per tant, possible en la mesura que existeix una ocupació. Paradoxalment, aquest imaginari en relació l'oci va més enllà de la posició que s'ocupa al mercat laboral ja que les persones que no treballen també mantenen el discurs de que l'ocupació és sinònim de mitjà per guanyar diners i poder consumir durant el temps d'oci. Hi ha casos on s'observa un decalatge entre les condicions materials objectives i el tipus d'oci que es projecte en termes de consum:

"tener dinero, poder hacer lo que quieres con el dinero." (HAES)

"sí, un BMW de tercera mano, tenía muchos años y me lo dejaron por 500 euros. Entonces al principio no me llegaba, le dije: bye, si me lo guardas 2 meses te lo compro, que cobro 400 y no me llega a dártelo ahora." Me dijo que no me lo podía guardar; que lo llamara en 2 meses si aún lo tenía, lo tenía y se lo compré". (HAES)

En aquest cas també es gasta tot el treballat en roba i, el que li donen els seus pares, té com a principal funció sortir de festa en discoteques:

"comprarme ropa básicamente, me gusta mucho la ropa" (MRFI)

"a la discoteca vamos normalmente... cuando se puede... cuando me dan dinero mis padres" (MRFI)

A: doncs normalment quedo amb les amigues, venim aquí a aquest bar [riem], que és l'únic que hi ha al poble. I xerrem. O potser si tenim més temps agafem l'autobús i anem a donar una volta a Lleida [ciutat], no sé... anem a les tendes, ens provem roba... i fem un beure. O anem al cine algun cop hem anat... i poca cosa més. Llavors per la nit no solem sortir. Aquí al poble no, potser algun dia que ens hem quedat al cine a Lleida [ciutat], ja sopem allà al Viena, o al Pans&Company. Algun cop sí que hem sortit de festa, però molt poc, no ens agrada gaire. Llavors com els pares es coneixen, doncs normalment sopem tots junts, els pares i nosaltres a casa d'algú. Això és lo normal. I ja està... (DTCA)

La paradoxa dels models d'oci: expectatives versus realitat

Paradoxalment, però, les activitats que fa la joventut en àmbits rurals s'assemblen molts a les activitats que fa la joventut en àmbits urbans: quedem amb amics, escolten música, veuen series o juguen a vídeo jocs, es connecten al mòbil i destinen temps a les xarxes socials. En tots els territoris, el consum online ha substituït el consum televisiu per part de la joventut. L'oci a

través d'internet i el consum de sèries introdueix elements que contribueixen a individualitzar les activitats realitzades durant el temps lliure amb independència del territori. En canvi, pel que fa el gènere, s'observa que les activitats realitzades a través de les xarxes socials i les tecnologies de la informació segueixen presentant diferències de gènere. Les joves fan consum de xarxes socials:

"m'encanten. Miro The Walking Dead"[sèrie de zombis], vaig veure The breaking bad"[sèrie de producció i tràfic de drogues], que ja la vaig acabar. Ara m'estic mirant que es diu Lucifer," que va de l'encarnació del diable... és de rotllo comèdia i investigació policial, una frikada rara, però m'agrada. M'agraden molt les sèries de ciència ficció, i també miro molts documentals d'història... i d'història conspiranòica d'aquesta, saps? No pensis malament de mi, que no sóc conspiranoic [riem]. Em fan gràcia i em ric de les perversions de la penya. No miro res de la telebasura, saps? Ni Mujeres, hombres y viceversa," ni Sálvame," ni coses d'aquestes. Jo ho censuraria tot, perquè només eduquen en ser superficial, i no miro res. Només notícies per la tele." (HAEA)

"Sí, me gusta estar... mirar alguna serie por internet. [...] no sé... cuando me pongo la veo... no es que tenga aquello de mirarlo tal momento o tal rato, no... voy mirando" (HAES)

"sí, jo he tingut... no sé quantes Plays ja. Perquè he tingut moltes. Ara només la utilitzo exclusivament per veure sèries i pel·lícules, perquè se'm va betar"el lector i, com que ja se m'ha espatllat tantes vegades, ja no ho canvio més. I com que econòmicament no vaig gaire bé, doncs no gasto gaire en la Play. Però sí, sóc molt fan dels videojocs. [...] de guerra i de futbol [riu]. Tinc tots els Call of Duty"[joc de guerra] i els FIFA"[joc de futbol]. Tinc unes ganes de jugar al nou Call of Duty!.. perquè m'agrada la història, i com va de la 2a Guerra Mundial... clar, tinc unes ganes boges de jugar-hi." (HAEA).

"el ordenador para el Facebook, no sé... para ver las fotos de la gente... o para mirar el Twitter, también tengo... no sé, para chafardear" (MRFI)

Els joves fan més consum de videojocs

A: vale, vale... i tu creus que en general la gent hauria de tenir temps per ella mateixa? Per cadascú...

M: sí, perquè és això que et dic, la feina no pot ser tot. La teva feina és una part de la teva vida, però mai té que ser tot. També tens que dedicar temps als teus familiars, als teus coneguts... i a tu mateix. I no sé... jo crec que... tothom necessita temps lliure. Perquè crec que no hi haurà ninguna persona en el món que et digui: jò... a mi no em fa falta el temps lliure, no sé què..." A lo millor hi ha, qui sap [riu]. Hi ha de tot, hi ha de tot. (HRFA)

A: vale, vale, i això que em dius que és important dedicar-li temps a la família, als amics i a un mateix... tu tens temps que et dediquis a tu mateix? Allò que diguis: "aquesta estona és per mi."

M: no sé... els moments que faig coses per mi, com per exemple anar a córrer. M'agrada córrer i vaig a correr sol. O vaig al gimnàs, o el que sigui que faci. Aquells... són moments per mi. I no sé... m'agraden, m'alliberen, és com... deixes de tenir tanta rutina, les responsabilitats, i fas diguéssim el que vulguis, i tot això...(HTCS)

G: normalmente venimos aquí mismo [bar], y hablamos un poquito de todo. Según... sobre todo últimamente, no hay muy buen ambiente porque... sobre todo en los cumpleaños no hay mucho entendimiento, porque hay gente que va por lo que va, y hay gente que sí que va por la persona. Que bueno, es lo de siempre. Y lo que solemos hacer es juntarnos un grupo de 4 o 5, y nos vamos a casa de alguien, siempre y cuando los padres nos dejen, y a jugar a la Play. Nos gusta mucho jugar a la Play. Y hablamos de todo un poco. Ahora está el tema de las elecciones, que está la cosa que arde y seguirá

ardiendo [reímos]. Y de deportes hablamos mucho, que nos encanta. Del fútbol, Madrid - Barça, los típicos piques [reímos]. De chicas sobretodo, como todo el mundo [reímos]. No sé, no hay ningún tema tabú.(HTCI)

Temps lliure: límit o oportunitats per l'ocupabilitat dels i les joves?

El discurs dels i les joves posa de manifest la seva voluntat expressa de separar l'espai de confort que els suposen les activitats que realitzen durant el temps lliure del treball viscut com obligació. Bàsicament, perquè han interioritzat que el treball és un temps del que disposen els altres, on es fa el que volen i el que manen. En canvi, el temps lliure es viu com un temps que un mateix pot controlar, on es fa el que es considera i es prenen les decisions de manera individual. Es tracta d'un discurs que molt probablement pot canviar segons la classe social en la mesura que introdueix elements vocacionals i d'autorealització personal. Aquest joves han assumit el discurs de la realització personal, de fer el treball que els agradi... propi de les classes mitjanes en temps passats, però no veuen ni consideren una possibilitat que aquelles activitats d'oci que els agraden es puguin convertir en una feina, per que la feina es obligació.

“perquè al meu temps lliure faig el que jo vull, i a l'hora de treballar faig el que em demanen. Llavors, no” (noia, rural)

5. ESTUDI DE CAS

Aquest apartat presenta els dos estudis de cas realitzats segons la seva vinculació al territori i l'estructura productiva del mateix. En concret, els dos sectors analitzats són la indústria dins l'Àrea Metropolitana de Barcelona i els serveis amb el subsector de l'hostaleria a la província de Girona. El primer cas és la Fundació Trinijove ubicada a Barcelona⁵ i el segon l'Escola de Turisme i Hostaleria de Girona.

5.1. Fundació Trinijove

Context del territori i claus de l'èxit de Trinijove

El nostre anàlisi del treball de la Fundació Trinijove prové de diverses fonts. En primer lloc, parlem amb el president Ignasi Parodi. També amb el coordinador i el responsable de formació del PFI de soldadura de Baró de Viver. Amb un alumne i un ex-alumne d'aquest curs i amb un ex-alumne de fa 10 anys que ara acull a alguns alumnes en pràctiques. També parlem amb un ocupador per conèixer la seva perspectiva del treball en pràctiques que fa amb els alumnes i la seva relació amb la Fundació. A partir del anàlisi de les entrevistes realitzades a aquest informados tracte, de mostrar el que considerem que són les claus de l'èxit de Trinijove. Principalment ens centrem en dos aspectes: com motivar als joves per continuar estudiant tenint en compte el seu perfil de classe treballadora i, molts d'ells, migrants de primera o segona generació, i la relació de Trinijove amb el territori on es situa, en el nostre cas, els barris de TrinitatVella, Baró de Viver i els seus voltants, en els districtes de Sant Andreu i Nou Barris de Barcelona. En aquest sentit, les claus de l'èxit identificades poden resumir-se en dos: la implicació i coneixement del territori i el treball global amb els joves en la interrelació de formació-treball-oci.

Segons dades del Ajuntament de Barcelona (2016) el districte de Nou Barris és el més empobrit de la ciutat de Barcelona (11.427€ per càpita/any), seguit de lluny del districte de Sant Andreu (15.459 € per càpita/any). Nou Barris és també el districte amb més atur registrat (9,8% febrer 2018) sent d'un 13,3% en Trinitat Vella, el barri on Trinijove té la seva seu. A tenir en compte també, Nou Barris té un 13,5% de població estrangera, principalment d'Amèrica central, que compta amb majors taxes d'atur que els autòctons (migrants també d'Andalusia i altres zones de l'estat durant els processos de migració interna dels anys 50-70).

⁵ Aquest estudi de cas s'ha realitzat en el marc del projecte Eject.

Per entendre Trinijove és necessari comprendre els seus orígens i el context del barri també en aquell moment, com ens explica el seu president Ignasi Parodi. Trinijove neix de les lluites veïnals perifèriques dels anys 80 a Barcelona on es dona una situació d'atur del 35%, processos d'exclusió de una part de la població al barri i un elevat consum de drogues. El districte de Nou Barris destaca per la seva vida associativa de finals del franquisme, on aquest associacionisme juga un paper capdal en el conflicte veïnal amb l'administració local per tal d'aconseguir serveis bàsics degut al "desordre" urbanístic de la zona. Inspirats amb els projectes francesos d'inserció pel salari el grup inicial de Trinijove prove dels moviments veïnals i de l'esquerra catòlica comença a crear petites iniciatives d'autogestió que proporcionaven formació i salari als joves del territori. Més endavant es creen com a Fundació per mantenir la seva independència de les institucions. Actualment el seu finançament és 65% autogestionada i 35% de subvencions públiques. També cal destacar el seu conveni amb La Caixa per tenir el finançament necessari per al local on es fa el PFI. Aquesta situació, els permet tenir una major autonomia, en relació al que succeix en altres entitats dedicades a la inserció laboral, que es troben més lligades a les subvencions públiques u això les dificulta construir un projecte a més llarg plaç i establir vincles estables amb el territori. A diferència d'això, ells tenen els seus objectius de territori i solament es presenten a aquelles subvencions que realment coincideixen amb el seu treball. Així, l'equip de Trinijove coneix a la perfecció l'àmbit local on es situa i les seves necessitats. Popularment són coneguts com "la patronal de Nou Barris", en el sentit positiu del terme segons el seu president, fent referència a la seva capacitat per solucionar tot tipus de problemes amb els seus contactes locals i els seus coneixements del context i les necessitats del mateix. Als nous treballadors actuals se'ls recomana viure al barri. El coneixement del territori de Trinijove també els porta a contemplar programes específics per als col·lectius de més risc com són el programa dirigit a les dones migrants o les dones que han sortit de situacions de violència de gènere.

La seva fórmula formació-treball-oci ha creat una xarxa de Trinijove a tot el barri de Trinidad Vella que es ramifica als barris perifèrics. A nivell laboral treballen amb projectes d'inserció salarial com la gestió de residus o l'assistència a persones majors. A nivell formatiu gestionen l'únic PFI públic del districte de Sant Andreu, de soldadura. En referència a l'oci coordinen iniciatives per 'enganxar' als joves del barri amb activitats al seu gust (esports, ràdio, festes...). Aquestes els proporcionen una estabilitat i poden ser un aprenentatge de coneixements transversals útils per tenir èxit en l'àmbit formatiu i laboral. L'antic ex-alumne i l'alumne entrevistats destaquen el gust per les activitats de ràdio. Considerem que l'aposta de Trinijove per les activitats d'oci és una de les claus de l'èxit del seu programa formatiu i d'inserció laboral, doncs si bé no existeix una relació directa si que contribueix a la creació d'un context que afavoreix el treball contra l'exclusió social i permet als joves trobar motivacions i sentir-se útils i

valorats. Sensació que no troben a les aules massificades dels instituts, on se senten “fora de lloc” o “poc atesos”.

En definitiva, la implicació amb el territori i la xarxa d'activitats globals que compaginen formació, treball i oci són els punts forts de Trinijove per “reenganxar” als joves i les joves a la formació o al treball. Trinijove dona servei a unes 5000 persones cada any amb el seu ampli ventall de serveis per a la comunitat, joves i adults. Nosaltres anem a centrar-nos en el seu PFI de soldadura i la seva capacitat per motivar als joves que han fracassat en l'institut, però cal tenir en compte tot el context de Trinijove, els seu projecte global de barri i la seva capacitat per fer sentir als joves “en el seu lloc”. Probablement, perquè les persones que treballen en els diferents àmbits de Trinijove són d'origen treballador i del mateix territori que els joves. Així doncs, tenen més facilitat per adaptar-se als seus codis i corregir la desmotivació que han sentit a l'escola, un lloc aliè. Aquesta frase de l'alumne entrevistat és molt representativa “el que més m'agrada el rotllo que hi ha allí, és com una família en veritat allí dins”.

Com a punt feble destacar que si be Trinijove compta amb programes amb perspectiva de gènere i LGTBI, així com un programa específic per a dones que han sofert violència de gènere, les oportunitats de formació per a joves són principalment en treballs masculinizados com el PFI de soldadura o el curs de jardineria. Tampoc existeix cap programa per trencar estereotips en aquest sentit. S'observa que es prioritzen “solucions” a curt termini per als col·lectius amb més risc de exclusió social en comptes d'un abordatge amb més elements de transformació social a llarg termini.

Perfil dels joves i bones pràctiques per a la seva motivació

La majoria dels joves provenen d'escoles del territori on no han acabat l'ESO i se'ls recomana aquest PFI. També vénen joves a través de la difusió boca-orella, dels que ja coneixen el projecte i per tant estan motivats. Alguns vénen obligats pels seus pares, perquè facin alguna cosa, en aquest cas s'analitza personalment cada situació. El 40-50% dels alumnes són migrants que han tingut grans dificultats per adaptar-se a l'institut i posar-se al nivell dels seus companys. La barreja d'autòctons i migrants es considera un potencial del programa i a la Fundació Trinijove es treballa per fer el major nombre d'activitats de cohesió entre la població autòctona i la nouvinguda.

Per atreure i motivar als joves utilitzen, com hem dit, la seva proximitat i el lligan dels tres àmbits formació-treball-oci. En referència al PFI, els propis alumnes entrevistats destaquen la seva practicitat. La capacitat dels professors i professores d'explicar-los les matèries que suspenien a l'institut amb una aplicabilitat pràctica en allò que els interessa. La motivació ve per

l'oportunitat de fer pràctiques professionals i començar a tenir un currículum, a la vegada conèixer com funciona el món laboral. En aquest sentit, els formadors destaquen els bons resultats de les escoles-tallers, ja que permeten ensenyar-los no només els coneixements bàsics per treure's el graduat escolar i la formació en un ofici, sinó també competències transversals necessàries per al món laboral.

Els ocupadors entrevistats destaquen que no esperen una formació tècnica molt elevada, només motivació, ganes d'aprendre i disciplina laboral. Les empreses col·laboradores amb el programa comparteixen, en general, els valors socials de Trinijove i la voluntat de donar una oportunitat als joves més exclosos del territori. Per això, més que buscar un benefici per a l'empresa ho entenen com una ajuda puntual per a ells, es tracta d'una contribució social de l'empresa al territori. L'única expectativa, a part de la motivació, és que comptin amb una disciplina laboral que no repercuteixi negativament a la productivitat de l'empresa. En aquest sentit, els formadors insisteixen en la necessitat de ser puntuals, responsables, avisar de les absències, etc. Com diu l'alumne entrevistat: "Els professors t'ajuden tant en el fet d'ensenyar-te a soldar com a desenvolupar-te com a persona i a parlar en el pla aquest que et vas a una empresa doncs has de dir tal i tal cosa". Els alumnes destaquen també l'atenció personalitzada en contrast a la distància amb els professors de l'institut, que ho relacionen amb les amistats i al passar-ho bé a diferència del PFI, on van a aprendre un ofici per poder treballar. Com afirma el responsable de formació amb respecte a l'atenció personalitzada "si no estàs darrere seu, la majoria cauen".

El responsable de la formació i el coordinador del PFI coincideixen en la capacitat pedagògica de l'escola-taller al estar lligat a unes pràctiques. Per als joves, encara que sense cobrar, és important saber que estan capacitats per desenvolupar-se al món laboral. Això els puja l'autoestima i els anima a continuar estudiant o buscant altres treballs i poder comptar amb les referències del lloc de pràctiques on, també en algunes ocasions, se'ls arriba a oferir una ocupació. "Justament és això que ells descobreixen, descobreixen per ells mateixos que són capaços de dur a terme un projecte, un treball i això els estimula molt, els motiva molt i d'alguna manera això és el que fa que tornin a incorporar-se al sistema educatiu, formatiu o laboral" (coordinador del PFI). Un altre punt fort de les pràctiques és que estan sols, sense les distraccions dels companys, i han de fer-se valer per si mateixos i esforçar-se per aconseguir l'objectiu.

Cal destacar com a punts febles la dificultat del context amb el qual treballen, però com comenta el coordinador del PFI a manera de resum: "jo diria que els punts febles d'alguna manera és la falta d'adaptació dels propis alumnes, ells tenen dificultats perquè vénen ja amb els filtres saps? unes idees preconcebudes del que és un programa, un sistema educatiu i els costa

molt adaptar-se no. Aquest seria el punt, el punt fort, és que portem ja uns quants anys i tractem molt la part humana, el factor humà, el tracte personal, en fi, ells comencen a implicar-se quan s'adonen que el tracte és diferent”.

No existeix tampoc un programa de avaluació dels joves de cursen el PFI, per conèixer si s'han reenganxat a la formació o treballen, però informalment veiem que, com són tots veïns del territori, els professors del PFI saben de la vida d'alguns i els aconsellen.

“Una bona pràctica”

Aquells aspectes que ens van portar a la tria de Trinijove com a model de bones pràctiques per a la nostra recerca, son al nostre entendre les que estan proporcionant els bons resultats. Trinijove treballa solucions coneixent les problemàtiques i el perfil dels joves del territori, un territori en el que viuen pràcticament tots i totes els treballadors/es de la Fundació. El fet diferencial respecte altres entitat, es que no traslladent un model d'inserció laboral sense considerar les característiques del territori i les potencialitats i febleses del mateix. Els projectes a Trinijove estan interconnectats e amb les entitats, teixit productiu i realitats socials del territori. Això els aporta les eines per acompanyar als joves de classe treballadora cap a un rumb formatiu i laboral. No son partidaris d'una intervenció puntual, i son concients de que no es poden donar missatges amb unes formes i crear unes expectatives que estiguin deslligades de la realitat social dels i les joves. Es una concepció de els allunya de la recerca de recursos públics ue no estiguin vinculats amb un projecte inserit al territori, les seves necessitats i amb perspectiva de futur .

Així doncs, per al seu èxit, les polítiques d'intervenció per a la inserció laboral dels joves, tant d'instàncies públiques com a privades, han de sorgir de les demandes de cada territori. A més, han d'anar lligades a un coneixement real del teixit productiu del territori per connectar les demandes dels ocupadors amb les necessitats dels joves locals. Alhora, no només considerem la importància del territori seguint una lògica utilitarista sinó també per treballar la inserció laboral tenint en compte la socialització laboral dels joves, la seva família, entorn, les seves expectatives lligades a aquesta i les seves especificitats per enganxar-se a la dinàmica formativa i laboral que necessitin. I considerar el potencial de les activitats d'oci que desenvolupin en el seu temps lliure de manera que formen part d'aquest context d'inserció i de les seves claus per a l'èxit.

5.2 L'Escola de Turisme i Hostaleria de Girona

Context del territori i claus de l'èxit de l'Escola

Un dels elements claus que ens permet entendre “l'èxit” que presenta l'Escola de Turisme i Hostaleria de Girona és el context històric en el qual neix la institució. Durant l'etapa del

desenvolupament econòmic a España, situat entre els anys seixanta i setanta, la Costa Brava és un dels focus d'interès més importants a Catalunya. És un moment on el territori comença a desenvolupar el seu potencial turístic, de tal manera que, des del sector privat, es comença a demandar mà d'obra qualificada, fonamentalment en relació al sector turístic i gastronòmic. És per això que l'origen de l'Escola parteix del sector privat, on diversos empresaris de la zona inverteixen en la creació de la institució per professionalitzar/qualificar una mà d'obra ja existent.

A més, la peculiaritat que presenta l'Escola és que està més en contacte amb el sector privat que no pas amb l'Administració Pública. De tal manera que la seva vinculació amb el territori resulta clau per teixir una xarxa amb les empreses interessades en disposar de la mà d'obra juvenil. Aquest tipus de relació també es produeix en direcció contrària: l'Escola té la capacitat de disposar d'una part de la plantilla formada per personal extern a la institució. A més a més, una part de la plantilla interna treballa mitja jornada, fet que els hi permet tenir un negoci propi en el sector privat. De tal manera que els empresaris i empresàries interessades en oferir i “vendre” els seus serveis tant a l'Escola com als futurs empleats/des, tenen en les instal·lacions de l'Escola la millor via possible per dur-ho a terme. Finalment, la implementació de les noves tendències en gastronomia i turisme també hi són presents a l'Escola, ja que la vinculació que té amb el territori la fa susceptible d'incorporar en la seva oferta formativa les línies proposades per les empreses. Aquestes sinergies entre l'Escola i el territori actuen, doncs, com a element diferenciador davant altres institucions públiques que oferten els mateixos cursos, però sense comptar amb el mateix nivell d'interacció amb el territori.

La xarxa establerta amb el territori no només s'expressa en el vincle amb les empreses directament, sinó que l'Escola disposa d'una borsa de treball que té la funció de facilitar les ofertes de treball als seus alumnes. De manera que els i les alumnes sovint tenen un treball remunerat de manera més o menys esporàdica durant la seva formació.

Per altra banda, l'Escola aconsegueix satisfer tant les expectatives formatives com laborals del seu alumnat. El sentit pràctic que envolta tot el procés formatiu, a partir d'una pedagogia on la vessant pràctica juga un paper clau, els i les joves acaben veient molt més factible la seva futura empleabilitat en aquest sector. Aquesta vessant pràctica no només es materialitza en els continguts formatius, sinó que té una traducció laboral en el mateix centre. Dins l'Escola tenen un servei de restaurant i venda de productes alimentaris, un fet que genera un efecte motivador als i les alumnes. Aquesta “ocupació” de l'alumnat genera recursos a l'Escola, la qual els inverteix per millorar la seva proposta educativa al seu centre, ja sigui en forma de millora de les instal·lacions, material de tot tipus, així com tots els productes alimentaris necessaris per utilitzar en els cursos formatius. A més, realitzen diversos cursos en llurs instal·lacions, tant de

gastronomia, alta gastronomia, sumilleria, cerveses, licors, etc. Tota una sèrie d'elements que son presents en la formació dels i les estudiants i que actua com a potenciador de les seves expectatives laborals.

Un altre dels aspectes rellevants són les competències intangibles que incorporen els i les estudiants del centre, i que tenen molt a veure amb un discurs meritocràtic i individualista. Al llarg de tot el procés formatiu, i en diversos espais en els que es duu a terme la formació professional, els i les joves interioritzen un discurs molt lligat amb la vocació professional. En aquest sentit, l'alumnat acaba normalitzant tota una sèrie d'elements característics del sector serveis, un fet que s'inicia en la pròpia institució educativa. Les competències intangibles que s'inculquen des del centre van lligades amb la disciplina laboral característica del sector terciari, on la disponibilitat laboral és absoluta i la temporalitat és la norma que regeix el tipus de relació laboral. De manera que competències com ara el saber estar, la responsabilitat, el respecte a la feina, el treball en equip, la minuciositat, l'esforç i la creativitat, són elements que suposaran un valor afegit pels i les joves del centre. Tot un seguit d'intangibles que es transmeten a través de les tutories grupals i individuals que mantenen amb l'alumnat. En aquests espais, s'intenta treballar i potenciar aquest tipus d'elements que són requerits pel sector privat i que, tal i com manifesten, no apareixen ni a les ofertes de llocs de treball ni a la resta de centres formatius, segons l'Escola. Aquest tipus de discurs en relació a les aptituds fa que, des de l'Escola, no es tingui la necessitat de tenir en compte la perspectiva de gènere per avaluar l'impacte que té la formació en relació a la inserció laboral, ja que el tret diferencial que explica la (no) inserció són aquests elements intangibles.

Des del punt de vista de l'oferta educativa, l'Escola d'Hostaleria i Turisme de Girona no només aconsegueix arribar als seus futurs alumnes a través de les vies formals, sinó també des del propi imaginari que manifesten els i les joves entorn a l'Escola. És curiós com, des de la mateixa joventut que vol formar-se en aquest centre, es té l'imaginari que la formació professional a l'Escola és la millor porta d'entrada al mercat laboral. Un imaginari que es transmet a través de vies informals entre els grups d'iguals, de tal manera que actua com a tret distintiu a l'hora de triar un centre formatiu.

Finalment, l'èxit també s'explica per ser la primera Escola d'hostaleria al territori i, per ser una Escola en la qual han estudiat diversos professionals de la gastronomia que gaudeixen de molt renom entre la societat. És per això que, des de fa un temps, l'Escola ha engegat un programa per fomentar i potenciar l'emprenedoria de l'alumnat. Un fenomen que no només és auxiliar en el programa formatiu, sinó que és un aspecte que es troba dins de certes matèries que s'imparteixen. Matèries com el "Mòdul de projecte" és la màxima expressió d'aquest tipus d'inserció laboral, on s'institucionalitza l'autoocupació i es fomenta entre els i les joves aquest

tipus d'inserció. Aquest tipus de pràctiques i de discursos institucionalitzats queden reforçats amb tallers i assignatures que compten amb la presència de professionals de renom en el territori, que s'han format al centre i que ajuden a reforçar aquest tipus de discursos amb les seves experiències.

Perfil dels i les joves i bones pràctiques per a la seva motivació

La majoria de les persones joves que es formen a l'Escola han tingut experiències en diversos llocs de treball de la zona, dins el sector de serveis. El fet, però, d'haver viscut experiències laborals precàries, fa que aquests/es joves vulguin millorar les seves condicions laborals a través de la formació. Un discurs que ens fa pensar que aquests joves són els fills de les classes treballadores urbanes i que continuen amb l'imaginari de l'ascens social a través de la formació.

La gran majoria de l'alumnat present són gent jove, provinent dels estudis obligatoris com d'altres cicles formatius. A més, des de la crisi econòmica del 2008 han notat un increment considerable de gent adulta en situació d'atur o inactivitat que busquen formar-se en el sector serveis per retornar a l'ocupació. Els motius que els condueixen a formar-se en aquest centre tenen molt a veure, també, amb l'imaginari col·lectiu de l'èxit en quant a inserció laboral gràcies a l'Escola. Per altra banda, tenen alumnes que provenen de la universitat. L'experiència dels estudis universitaris a aquests/es joves no ha estat positiva, precisament per les dificultats, en un sentit utilitarista, de trobar feina. És per això que decideixen optar pels cursos professionalitzadors, els quals s'adeqüen molt més al sentit que tenen dels estudis i veuen molt més factible la seva utilitat a l'hora d'inserir-se laboralment.

Curiosament, la pròpia Escola s'encarrega de comunicar a part de l'alumnat que no són adequats per treballar en aquest sector, precisament perquè hi ha una sèrie d'intangibles que des de la mateixa Escola se'ls hi comunica que no tenen / no han assolit. Aquest fet ha crescut dins de l'Escola en els darrers anys, des que als mitjans de comunicació han augmentat els programes gastronòmics. Una tendència que, segons l'Escola, provoca que part dels alumnes vinguin a formar-se sense tenir les aptituds necessàries per treballar en aquest sector, i que hagin de patir un cert fracàs durant la seva formació. En aquest sentit, des de l'Escola es té un discurs meritocràtic en relació a la formació que estan adquirint. Fins al punt d'introduir elements de competició entre els i les joves pel lloc de treball, el valor afegit que els aporta professionalitzar-se a l'Escola i les aptituds que adquiriran i els situaran en una situació més avantatjosa en el mercat laboral. Un discurs que s'utilitza per motivar a tots aquells i aquelles joves que assolixen un títol en el centre.

També tenen joves provinents dels Programes de Formació Inicial, els quals no acostumen a

assolir els títols per les dificultats de partida amb les que s'incorporen al centre. La lectura que es fa des de l'Escola recau fonamentalment en l'individu, adduint entre d'altres un baix nivell de motivació per part de l'alumne/a, o d'una carència en les aptituds necessàries per treballar en el sector.

Relació de l'Escola amb el territori i el teixit productiu

Les característiques necessàries per treballar en el sector tenen molt a veure amb la disponibilitat horària absoluta, així com acceptar l'enorme temporalitat que hi ha al sector. Des de l'escola, ja sigui des de la plantilla interna com l'externa (formada per empresaris i empresàries del sector turístic i gastronòmic i que treballen a l'Escola a temps parcial), aquest tipus d'intangibles es van incorporant a les diferents matèries impartides. De manera que els i les joves, malgrat les experiències laborals prèvies, acaben normalitzant tots aquests elements en els diversos cicles formatius que s'imparteixen.

La notorietat que ha assolit el centre també s'explica perquè saben detectar les tendències i les demandes que es donen al territori. L'estratègia educativa/formativa, en quant als diversos cicles formatius que s'imparteixen a l'Escola, està fortament condicionada per l'estructura productiva del territori. Un element central que no passa desapercebut, i que provoca que, davant les demandes dels estudiants o de l'Administració pública per obrir noves línies formatives, l'Escola faci una previsió del que pot traduir-se en inserció laboral futura. D'aquí que no resulti gens banal la tria de cicles formatius que s'imparteixen. Cal destacar que els cicles formatius de grau superior dels quals disposen, com són "Agència de viatges i gestió d'esdeveniments", "Allotjament turístic" i "Animadors turístics" responen a demandes estructurals del teixit productiu del territori. Per aquest motiu, pràcticament la totalitat de l'alumnat que s'ha titulat en aquests cursos es troba actualment ocupat arreu del territori.

Per altra banda, l'Escola no només està en contacte amb el teixit productiu del territori, sinó també amb diverses organitzacions públiques i privades que intervenen (o són presents) en els instituts, amb la finalitat de donar-se a conèixer i captar un major nombre de futurs estudiants. Un dels organismes amb els que més col·labora l'Escola és el Consell Comarcal del territori, un Consell que duu a terme campanyes de sensibilització alimentària als instituts, entre moltes altres, de manera que actua com a via institucional per intervenir en l'elecció dels estudis formatius postobligatoris de la joventut.

Institucionalitzant la precarietat

S'ha explicat per part de l'Escola (i així es fa saber als i les alumnes) que el sector en el qual

s'estan inserint no és gens estable ni aconseguiran uns salaris alts, ans el contrari. La majoria de les persones que s'insereixen acostumen a tenir unes condicions laborals molt precàries i, a pesar de l'elevat volum de mà d'obra demandada, els i les joves tenen interioritzades les dures condicions laborals que els espera. Un dels motius és que, davant les expectatives formatives que té l'alumnat que prove de classe treballadora, l'Escola els ofereix una institucionalització de les trajectòries laborals. Un fet que resulta xocant, ja que la majoria dels i les alumnes ja han tingut experiències laborals estretament relacionades amb el sector serveis. I que tenen l'esperança de millorar laboralment en aquest tipus de sector. De manera que una de les conclusions que es poden extreure es que aquest tipus d'inserció laboral precària queda institucionalitzada des de la mateixa etapa formativa, amb totes les conseqüències que suposa: una normalització i interiorització de la precarietat laboral, sense cap perspectiva de possibilitat de canvi pel que fa llurs condicions laborals, ni tampoc en la possibilitat de pensar en un altre tipus d'inserció laboral que no passi per aquesta via.

I la raó de l'acceptació d'aquest procés la trobem en tota una sèrie de processos que l'Escola duu a terme i que acaba per socialitzar del tot als i les joves en aquest sector. Uns processos que podríem sintetitzar com de captació, incorporació i aprehensió. El procés de captació es fonamentaria en la capacitat que té l'Escola per arribar, a través de diversos mecanismes de difusió i expansió, a una part de la joventut del territori de classe treballadora, la qual es planteja el projecte de vida centrat en el treball i on la formació esdevé un eix central per assolir un cert èxit professional. El procés d'incorporació té a veure amb l'adquisició de tota una sèrie de competències i aprenentatges que els joves assumeixen com a indispensables per millorar professionalment en el sector serveis, i que des de l'Escola es proveeixen a través de tota una sèrie de pràctiques educatives i discursos de les persones especialitzades al sector. Finalment, el procés d'aprehensió esdevé en el moment que el/la jove ha incorporat i es fa seu/va la mirada individualista i meritocràtica vers el mercat laboral.

CONCLUSIONS

L'objectiu general del present estudi ha estat explorar estratègies per millorar l'ocupabilitat del jovent tenint en compte la classe social, el gènere i el territori. Per això, s'han analitzat les trajectòries laborals dels i les joves en el territori prenent en consideració un conjunt de perfils socials segons la seva situació en relació amb els estudis i l'ocupació, així com el gènere i el lloc de residència. L'interès en el territori ha portat a comparar les trajectòries laborals de tres models productius diferents (serveis, indústria i agrari), així com la realització de dos estudis de cas.

A partir dels resultats obtinguts, es validen les hipòtesis plantejades entorn dels reptes que les polítiques d'ocupabilitat juvenil haurien d'afrontar en els diferents territoris de Catalunya. En primer lloc, els resultats mostren una clara interrelació entre els tres àmbits analitzats (formació, ocupació i temps lliure) tot posant de manifest la importància de considerar aquesta interrelació en la definició i el contingut de les polítiques i mesures d'actuació. Tal com apunta la primera hipòtesi, l'allunyament dels joves de classe treballadora vers la formació secundària obligatòria, amb altes taxes d'abandonament, és especialment explicatiu de les seves trajectòries formatives i laborals. A partir del seu discurs, s'observa, d'una banda, la individualització del fracàs en la mesura que es fan responsables de la seva situació atès el desinterès per la formació. Però, d'altra banda, formulen una crítica clara cap al sistema educatiu tant pel que fa el contingut, les metodologies com el professorat. L'interès del professorat cap als estudiants i el seu progrés, així com els plantejaments docents són aspectes clau perquè el col·lectiu de joves analitzat es senti integrats dins del sistema formatiu. En aquest sentit, l'estudi de cas de Trinijove posa de manifest la necessitat de dissenyar polítiques d'ocupació i projectes específics tot considerant els referents socioculturals dels i les joves. En la mesura que les propostes formatives s'apropen i connecten amb l'habitus de la classe treballadora, millora l'adaptació dels nois i noies que perceben una connexió personal i instrumental amb l'educació rebuda, a diferència de la seva experiència durant el pas per l'educació secundària obligatòria.

Així, aquells joves que han optat pels cursos de CFPM valoren la incorporació d'aspectes competencials més pràctics dels quals en poden percebre una connexió més directa amb la futura ocupació que podran realitzar. Es tracta, doncs, d'un itinerari formatiu motivat pel valor instrumental que ofereix de cara a una suposada millora de la inserció laboral. En aquest sentit, persisteix l'imaginari de classe mitjana pel qual les credencials formatives són garantia d'estabilitat i millors condicions laborals. Contràriament, les seves trajectòries mostren com la informalitat i els contactes familiars són la via d'entrada per les primeres experiències laborals,

especialment en els territoris on predomina el sector agrari i els serveis d'hostaleria. En aquest sentit, com apunta la segona hipòtesi, es constata la valoració positiva de les pràctiques professionals en termes d'oportunitat laboral, si bé més que una garantia d'èxit per la cerca d'ocupació estable esdevenen una oportunitat per fer contactes informals, especialment en el cas de l'hostaleria. Pel que fa al sector industrial, les pràctiques contribueixen a normalitzar la figura de l'aprenent sense expectatives de representar un filó per a l'estabilitat laboral. En qualsevol cas, amb independència del territori, s'observa que els i les joves han interioritzat un model d'inserció laboral que normalitza la informalitat i la precarietat tot condicionant la construcció de les seves trajectòries formatives i laborals.

El temps lliure emergeix com el tercer factor, al costat de la formació i el treball, i el gran absent en les propostes de millora de la ocupabilitat juvenil. Els resultats de la investigació confirmen el temps lliure com un espai de confort i de creació de la pròpia identitat, si bé només se li atorga valor quan existeix temps de dedicació al mercat laboral, a la formació o a ambdós. Es percep com l'espai de descans i de desenvolupament personal en contrast a la obligatorietat del treball. La centralitat de l'ocupació es manté en les trajectòries i les projeccions vitals dels joves, especialment dels homes, seguint el model de la masculinitat hegemònica tradicional. El temps lliure és regulat pel grup d'iguals, de manera que el valor de tenir una feina o uns horaris per a formar-se també contribueix a tenir les mateixes parcel·les de temps que el cercle d'amistats i, per tant, poder trobar-se amb més facilitat. En les situacions on manca el treball productiu o la formació, el temps lliure es viu com un temps buit, la quotidianitat es percep com una pèrdua de temps que altera el benestar emocional dels i les joves.

Les activitats del temps lliure també estan condicionades pel gènere i el territori. D'una banda, s'observa que moltes de les activitats es realitzen a través d'uns mitjans compartits entre els nois i les noies com són l'ús de les xarxes socials o el consum de sèries televisives. Aquesta fluïdesa de gènere s'esvaeix quan s'analitzen els continguts que reproduïen bona parts dels estereotips i rols tradicionalment adscrits a la masculinitat i la feminitat. A més, emergeixen clares diferències com, per exemple, que els nois dediquen molt temps als videojocs, mentre que les noies continuen dedicant més temps al treball domèstic. D'altra banda, pel que fa al territori, si bé el model d'oci entre la joventut és compartit l'entorn és percebut com un límit, especialment en l'àmbit rural. Les entrevistes realitzades en territoris on predomina el sector agrari, posen de manifest una percepció compartida respecte la menor oferta d'activitats i possibilitats en termes d'oci. En contrast, el model d'oci dels entorns on predomina el sector industrial i de serveis apareix lligat a uns hàbits de consum que requereixen, indirectament, d'una ocupació. El treball remunerat esdevé una necessitat per donar sentit al temps lliure, no només per la percepció d'aquest com a "espai de descans", sinó per la necessitat d'un poder adquisitiu determinat per poder socialitzar-se amb el grup d'iguals a través de l'oferta d'oci basada en el consum.

Un altre element que cal destacar, és la distància entre les expectatives i la realitat de les trajectòries laborals dels i les joves entrevistades. El seu discurs incorpora la idea d'una ocupació vocacional que permeti l'autorealització personal, reproduint el discurs de classe mitjana, però la seva realitat social converteix el treball com una obligació. Per aquest motiu, els propis joves separen simbòlicament l'espai del treball remunerat i el temps lliure, sense contemplar la possibilitat d'ocupabilitat a través d'aquelles activitats que formen part de les seves aficions. A diferència del temps dedicat al treball, el temps lliure és percebut com l'únic espai on tenen capacitat de decisió de les activitats que es duen a terme. A diferència del que plantejava una de les hipòtesis d'aquest estudi, emergeixen resistències dels propis joves per professionalitzar les activitats d'oci al costat de la manca d'interès de la majoria d'empreses per incorporar les seves habilitats apreses informalment durant el temps lliure. Contràriament, experiències d'èxit com Trinijove mostren la potencialitat de vincular el temps lliure als projectes d'inserció laboral tenint en compte l'habitus de classe social. Aquest plantejament és clau per fer sentir els joves encaminats en un projecte de vida que contempla la triada formació-treball-temps lliure i, d'aquesta manera, donar valor a tots els aspectes i motivar-los en un moment d'impàs i dificultat en les seves trajectòries trencades.

Pel que fa l'experiència de l'Escola d'Hostaleria i Turisme de Girona, existeixen diferències i similituds significatives amb Trinijove que expliquen l'èxit en quan a inserció laboral juvenil. Un dels aspectes més importants que presenten ambdues institucions és l'estreta vinculació que tenen amb el territori. El coneixement del teixit productiu del territori, així com les demandes de les empreses en relació a les característiques que han de tenir els joves empleats, són elements que estan a la base de les elevades taxes d'inserció juvenil. En el cas de l'Escola d'Hostaleria i Turisme de Girona, aquesta vinculació es tradueix en diverses dimensions. Per una banda, el centre està permanentment en contacte amb el sector privat. A més, una part de la plantilla té negocis al sector, fet que genera un coneixement de primera mà de les competències i aptituds demandades per les empreses. Aquest fet té una traducció directa en quan a estratègia formativa. Una estratègia que fomenta entre els i les joves aquells cicles formatius que tenen majors possibilitats d'inserció laboral. Per altra banda, i de la mateixa manera que succeeix amb Trinijove, la importància que adquireix la formació pràctica en el currículum acadèmic també juga un paper molt important entre els i les joves de classe treballadora, ja que veuen traduït a la realitat el seu sentit utilitarista de la formació i el treball.

Un dels aspectes distintius entre ambdues organitzacions és la intensitat amb la que s'inculquen les competències intangibles necessàries pels llocs de treball. L'Escola d'Hostaleria i Turisme de Girona, en les diferents fases, espais i agents socialitzadors de què disposen, elabora una sèrie de discursos basats en l'individualisme i la meritocràcia entre l'alumnat. Un fet que resulta sorprenent tractant-se d'alumnes de classe treballadora i que, en última instància, acaben

incorporant i assumint com a propis. Aquest element resulta imprescindible per comprendre com els i les joves finalment acaben normalitzant i institucionalitzant unes condicions laborals molt precàries en el sector serveis, caracteritzat pels salaris baixos i la temporalitat laboral.

Aprofundint en l'anàlisi territorial respecte als reptes de l'ocupabilitat juvenil, s'han corroborat les hipòtesis pel que fa a la importància de la variable territori en el disseny de polítiques d'ocupabilitat. Així, la major ocupabilitat dels joves està lligada als sectors productius de cada territori i a un major èxit dels mateixos en la formació tant formal com a informal. Les diferències són clares. D'una banda, el sector serveis es caracteritza per l'èxit d'encaix entre l'oferta formativa i la demanda laboral. Al sector industrial preval el mite de la formació, però els joves s'adonen d'una realitat complicada i una dificultat notable per la inserció laboral malgrat els títols formatius. Finalment, l'absència de formació encaminada al sector agrari i la percepció d'aquest com un "càstig" degut a les males condicions laborals (en la majoria dels casos per coneixement a través de la tradició familiar) mostra la fugida del territori com la sortida més desitjada pels joves. Així doncs, el sentit de la formació també es vincula al territori. Mentre que els joves perceben el sector dels serveis com un èxit, el sector agrari és vist com a fracàs.

Tanmateix, l'èxit que suposa l'encaix entre formació i ocupació al sector dels serveis es basa en un discurs dels joves entrevistats que normalitza la precarietat, la inestabilitat i la temporalitat laboral. Si bé la temporalitat en el sector agrari ve marcada pel seu caràcter estacional, la temporalitat ha esdevingut norma en el sector industrial i de serveis on la desregularització horària no preocupa a uns joves que es consideren privilegiats per tenir una feina on guanyen un salari que els permet, almenys, subsistir autònomament. Així, aquesta situació és considerada com un "peatge" cap a l'estabilitat laboral i, per tant, s'assumeix el sacrifici fins el punt que no es reivindiquen millors condicions laborals, només valoren els entorns de treball on les relacions socials són agradables. En canvi, al sector agrari, l'oferta que ofereix el teixit productiu del territori és percebuda com un treball que ningú vol, que sempre hi serà com a possibilitat i del qual cal formar-se en altres àmbits per fugir. A la vegada, la naturalització de les tasques domèstiques i de cura persisteix a tots els territoris. Malgrat les possibilitats d'aquestes tasques com a filó d'ocupació en els propers anys, la seva professionalització es percep com a sortida precària pensada només per a les dones.

En conclusió, s'espera que el conjunt d'aquests resultats permeti avançar en la revisió de les propostes d'intervenció orientades a fomentar l'ocupació juvenil des de diferents nivells: adequant l'oferta formativa territorial als sectors emergents que generen ocupació en cada territori; exploren les experiències formatives més allà de l'educació formal; o incorporen competències lligades a les pràctiques quotidianes dels joves. A partir del discurs dels joves i les experiències

analitzades, es posa de manifest la importància d'incorporar en el disseny de les polítiques tant les característiques del territori, com els elements que formen part de la quotidianitat dels joves, especialment pel que fa els seus referents socioculturals i les activitats que configuren el seu temps lliure.

Reflexions entorn als resultats i algunes propostes

El propòsit d'aquestes darreres paraules, és apuntar algunes reflexions que a partir dels resultats de la recerca considerem que podem servir per millorar les possibilitats d'ocupació d'una joventut que interromp la seva trajectòria formativa i que no troba o té dificultats per inserir-se laboralment. Tot sabent que més enllà d'aquestes propostes, molts cops, la creació de llocs de treball depèn de decisions preses des d'estructures de poder que sobrepassen i condicionen les polítiques pel que fa al territori.

El primer objectiu d'aquest estudi tenia com a interès saber quines potencialitats tenen les ofertes formatives en relació a la demanda de mà d'obra qualificada. La joventut considera que és la implicació del professorat, així com trobar una utilitat pràctica als continguts estudiats, el que motiva el seu interès. Aquests joves individualitzen el seu fracàs tant pel que fa al seu poc interès com al dels mateixos professors. Al nostre entendre, el fracàs o èxit de les propostes formatives, passa necessàriament per una transformació d'aquestes, i de les metodologies d'aprenentatge emprades. És a dir, les propostes educatives han de tenir en compte el públic al qual van dirigides, el coneixement que s'imparteix ha de considerar l'entorn socio-cultural del que provenen els i les joves. El coneixement ha d'estar situat, proper i transmès a través d'una realitat que no els sigui aliena.

- Les ofertes formatives han de comptar amb un professorat que participi del projecte, conegui l'entorn sociocultural de l'alumnat i les seves expectatives.
- S'ha d'implicar l'entorn del centre en el mateix. Vincular associacions i entitats de lleure en l'àmbit local en el projecte formatiu.
- Els continguts oferts han de tenir relació directa amb la seva aplicació professional, i al mateix temps establir les connexions amb la seva realitat quotidiana.

Un segon objectiu de la recerca era veure com els processos de construcció de les identitats pel que fa al treball i/o allò que fan al temps lliure, ens condueix a esbrinar interessos, habilitats i competències que ens ajuden a definir o redefinir trajectòries formatives-laborals. Els resultats de la recerca mostren sense cap mena de dubte que el treball remunerat segueix estant al centre de les decisions, les expectatives i les trajectòries de la joventut. Una centralitat marcada per paradoxes. La manifestació del desig, més propi de les classes mitjanes,

entorn l'autorealització i fer el que els agradi, i un principi de realitat en el que la necessitat de trobar una feina determina bona part de les seves decisions. Així mateix es manifesta una resistència a vincular allò après en les activitats del temps lliures amb el treball remunerat. Ens trobem amb una dificultat que prové de dues direccions oposades. D'una banda, del seu imaginari sobre el treball, format per les experiències laborals pròpies o/i de les seves famílies, els dificulta concebre que allò que aprenen al temps lliure es pugui convertir en una feina. D'altra banda no volen que l'àmbit on són més lliures, creatius i on gaudeixen, pugui esdevenir en alguna cosa semblant a l'obligació, la rutina i la submissió, que és el que troben en els treballs. La manca de consciència que més enllà del contingut de l'activitat, hi han competències i habilitats associades a la mateixa, els dificulta establir el lligam i posar allò que tenen en valor.

- Tan els programes formatius com les pràctiques professionals cal fer visibles als ulls d'aquests joves aquelles competències necessàries en el lloc de treball.
- Aprofitar les activitats de temps lliure en àmbits més o menys institucionals per dotar-les de valor afegit en les orientacions tant formatives com laborals dels i les joves.
- Implicar aquests joves de classe treballadora en programes locals, de voluntariat i d'activitats de lleure. Allí poden aprendre aptituds i exigències valorades en el mercat laboral, i que formen part d'àmbits vinculats al oci.

Finalment, un darrer objectiu era explorar les experiències on la dimensió local cobra especial rellevància. Els estudis de cas, ens han mostrat que l'èxit d'aquests, es basa fonamentalment a involucrar al teixit productiu local, en la institució. Així com en dotar de contingut pràctic l'oferta formativa.

- Els centres de formació professional han d'establir canals institucionals per la participació d'ocupadors en el projecte educatiu. Una implicació que ha de sobrepassar la simple oferta de llocs de pràctiques.
- S'ha de visualitzar la relació entre els aprenentatges i les potencialitats laborals.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, Luis Enrique; Fernández, Carlos Jesús; Ibáñez, Rafael (2013): “Significados del consumo entre jóvenes adultos en el contexto de crisis actual”. *Papeles ecosociales de cambio social*, 121, 49-57.

Anxo, Dominique; Boulin, Jean-Yves (eds.) (2005): *Working time Options over the Life Course. Changing Social Security Structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

Becker G. (1987): *Tratado sobre la Familia*. Madrid: Alianza Editorial

Berlingieri, F.; Bonin, H.; Sprietsma, M. (2014). Youth Unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung

Borras V. et al. (2012). *Male Hegemony in Decline? Reflections on the Spanish Case, Men and Masculinities*, 15(4): 406-423

Brunet, Ignasi; Pastor, Inma (2002): “Mercado de trabajo y desigualdades sociales. El papel de la formación”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 3-4, 399-429.

Cachon L. (dir) (2000). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: Instituto de la Juventud.

Carbajo, D., Santamaría, E., 2015, “Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor”, en Papeles del CEIC, vol. 2015/3, nº 143, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.14626>

Collins, R. (1989): *La sociedad credencialista*, Madrid, Akal.

Comas, D. (dir.) (2003). *Jóvenes y estilos de vida*. Madrid: INJUVE y FAD.

Cano, Ernest (2007) “La extensión de la precariedad laboral como norma social”, *Sociedad y Utopía*, vol. 29, pp. 117-137.

Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011): “Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes”. *Papers. Revista de Sociologia*, 96(4): 139-162.

Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Cambridge Polity Press.

Cuenca, M. (2014). *Ocio valioso*. Documentos de Estudios de Ocio, 52. Bilbao: Universidad de Deusto.

De Castro C., Pedreño A. (2015). Trabajo y Ocupaciones. En C. Torres (Ed.), *España 2015. Situación Social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Dolby, N, Dimitriadis, G., Willis, P. (Ed.) (2004). *Learning to labor in New Times*. New York,

London: Routledge Falmer

Duerden T., Kemp C. L. (2007). Intersections of age and masculinities in the information technology industry. *Ageing and Society*, 27:215-232.

Eurofound (2014): Mapping youth transitions in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurydice (2011): Diferencias de Género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa. Ministerio de Educación, IFIIE

Feito R. (2014). Aprendiendo a trabajar: un tercio de siglo después. *Sociología del trabajo*, 80:106-118.

García, M. et al. (2011): "Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la enseñanza secundaria obligatoria", *Revista de Educación*, 361, pp. 137-156.

García C.; Hernanz V. (2014) Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y Europa. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Fundación Foessa.

Giménez, J.A.; Cortés, M.T.; Espejo, B. (2010). "Consumo de alcohol juvenil: una visión desde diferentes colectivos". *Health and Addictions*, N. 10(1), 13-34.

Holter O.G. (2007) Men's Work and Family Reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4):425-456

Hutchinson, S.L.; Kleiber, D.A. (2005). "Gifts of the ordinary: Casual leisure's contributions to health and well-being". *World Leisure Journal*, N. 47(3), pp. 2-16.

Kleiber, D.A.; Larson, R. y Csikszentmihalyi, M. (2014). "The experience of leisure in adolescence". En M. Csikszentmihalyi. *Applications of flow in human development and education*. New York: Springer Science, pp. 467-474.

Lazcano, I.; Caballo, B. (2016). "Ocio deportivo juvenil: relación entre satisfacción e implicación organizativa". *Revista de Psicología del Deporte*, N. 25(2), pp. 9-14.

Lazcano, I.; Madariaga, A. (2016). "El ocio nocturno de la juventud en España". En M.A. Berthet; I. Lazcano; L. Lombi; A. Madariaga; A. Ramos; E. Rodríguez; A. Sanmartín y S. Janos (2016). *La marcha nocturna ¿Un rito exclusivamente español?* Madrid: FAD y Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, pp. 34-95.

Lope, A., Martín Artiles, A. (1997). ¿Sirve la formación para tener empleo? *Papers: Revista de Sociología*, 58:39-73.

Gómez Bueno, C. et al. (2001): *Identidades de género y feminización del éxito académico*. MEC, CIDE. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=378409>.

Holter O.G. (2007) Men's Work and Family Reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4):425-456

INE (2018). *Encuesta de Población Activa. Resultados nacionales*. (en línea)

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595 acceso 25/03/2018.

INJUVE (2017): Informe Juventud en España. 2016. Dirigido por Jorge Benedicto. En <http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/24/publicaciones/informe-juventud-2016.pdf>

INJUVE (2013): Informe de juventud en España 2012. En http://www.injuve.es/sites/default/files/IJE2012_0.pdf

Knijjn, Trudie; Plantenga, Janneke (2012): Conclusions: Transitions to adulthood, social policies and new social risks for Young adults. In T. Knijn (Ed.), *Work, family policies and transitions to adulthood in Europe* (pp. 202-215). Hampshire: Palgrave Macmillan.

Lazcano, I.; Madariaga, A.; Kleiber, D.A.; Muriel, D. (2017) “Satisfacción de las personas jóvenes con las actividades de ocio entre pares”. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 12(Extra 1), pp. 103-120.

Marsden, D. (2009) Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of extended ‘entry tournaments’. Paper to the ILO RDW Conference on Decent Work, July 8-9, Geneva.

MacDonald, Robert (2011): “Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c’est la même chose?”, *Journal of Sociology*, 47 (4), pp. 427-444.

McDowell L. (2000). Learning to Serve? Employment aspirations and attitudes of Young working-class men in an era of labour market restructuring. *Gender, Place and Culture*, 7(4): 389-416.

_ (2002). Transitions to Work: masculine identities, youth inequality and labour market change. *Gender, Place and Culture*, 9(1):39-59

_ (2003a). Masculine Identities and Low- Paid Work: Young Men in Urban Labour Markets. *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(4): 828-848.

_ (2003b). *Redundant Masculinities?* Oxford: Blackwell.

Megías, I.; Ballesteros, J. (2014). *Jóvenes y género. Estado de la cuestión*. Madrid: FAD.

Mendez, R. et. al. (2015). *El atlas de la crisis*. València: Tirant Humanidades.

Martínez, M. i Albaigés, B. (dirs.) (2012). *L'estat de l'educació a Catalunya. Anuari 2011*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Col·lecció «Polítiques», 75.2,

Marusza J. (1997). Skill School Boys: Masculine Identity Formation Among White Boys in an Urban High School Vocational Autoshop Program. *The Urban Review*, 29(3):175-187.

MECD (2018) Las cifras de la educación en España. Curso 2015-2016 (Edición 2018). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (en línea) <<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015-16.html>> acceso 35/03/2018.>

- Méndez, R. et. al. (2015). El atlas de la crisis. València: Tirant Humanidades.
- Moreno, S. (2013): “Gènere: L’anàlisi de les transicions juvenils des de la perspectiva de gènere”. En: Serracant, P. (coord.) *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2012*.
- Navarrete Moreno, Lorenzo (dir.) (2011): *Desmontando a ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid: INJUVE.
- Nayak A. (2006). Displaced Masculinities: Chavs, Youth and Class in the Post-industrial City. *Sociology*, 40(5):813-831
- Recio Albert (2007): “La situación Laboral de los jóvenes”. ACE. Arquitectura, Ciudad, Entorno, nº 5, pp. 411-426.
- OCDE (2015): *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*. Por Rodrigo Castañeda Valle, Simon Normandeau and Gara Rojas González: <http://www.oecd.org/edu/EAG-Interim-report.pdf>
- Pallarés, M. (2014). Medios de comunicación: ¿Espacio para el ocio o agentes de socialización en la adolescencia? *Pedagogía Social*, N. 23, pp. 231-252.
- Plantenga Janneke; Remery, Chantal; Samek Lodovici; Manuela (eds.) (2013): *Starting Fragile - Gender Differences in the Youth Labour Market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Prieto, C. (dir. y coord.) (2015). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid: Ediciones Cinca.
- Sádaba, C.; Bringué, X. (2010). “Niños y adolescentes españoles ante las pantallas: rasgos configuradores de una generación interactiva”. *CEE Participación Educativa*, N. 15, pp. 86-104.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Serracant, P. (coord.) (2013). *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. Col·lecció Estudis, 34.
- Schmid, Günter (2006): “Transitional Labour Markets: Experiences from Europe and Germany”. *Australian bulletin of labour*, 32 (2), 114-138.
- Stauber, Barbara; Walther; Andreas (2006): “De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks”. *Papers. Revista de Sociologia*, 79, pp. 241-262.
- Standing, Guy (2011): *The precariat: The new dangerous class*, London, Bloomsbury Academic. 208 pp.
- Stebbins, R.A. (2012). “Compromiso temporal discrecional: efectos sobre la elección y el estilo de ocio”. *Revista Arbor*, Vol. 188, N. 754, pp. 293-300.

- Subirats, J.; León, M. (2014). “Repensant el concepte de treball. Quines ocupacions per a quins joves? Trobar feina o crear feina?”. Informe de Investigació
- Tilly, Claus J. (2008) “La apropiación asistemática de las nuevas tecnologías. Informalización y contextualización entre los jóvenes alemanes”. *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 66, nº 49, pp. 61-88.
- Torns, T. (2001). Entre l’atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat? *Revista Catalana de Sociologia*, 15: 27-40.
- Torns, T.; Carrasquer, P.; Parella, S.; Recio, C. (2007). “Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses”. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Estu dis, 2.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Moreno, Sara; Borràs, Vicent (2013): “Career paths in Spain: gendered division of labour and informal employment”, *Interventions économiques/Papers in Political Economy*, 47. <http://interventionseconomiques.revues.org/1935>
- Verd, J.M.; López, M. (2012) La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *REIS*, 138: 135-148.
- Videnovic, M.; Pesic, J.; Plut, D. (2010). “Young people’s leisure time: gender differences”. *Psihologija*, N. 43(2), pp. 199-214.
- Watson, T. (1995). *Trabajo y sociedad: manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa*. Barcelona: Ediciones Hacer.
- Willis, P. (1988). *Aprendiendo a trabajar: cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal
- Willis, P y Simon, J. (et al.) (1990). *Common culture: Symbolic work at play in the everyday cultures of the young*. Milton Keynes, Open University Press.

ANNEX I: Formació, territori i gènere

A Catalunya s'imparteixen un total de 367 cursos de CFGM (Cicles Formatius de Gran Mitjà), un 32% dels quals són cursos de titularitat privada i concertada. Barcelona lidera la oferta de cursos de CFGM degut a la creixent creació de centres privats i concertats a la ciutat. Segons l'“Informe de l'estat de la Formació Professional a la ciutat de Barcelona” (2016) més de la meitat dels centres privats i concertats es troben a la capital. Així doncs, Barcelona ofereix un 18,3% del total d'ofertes de CFGM de Catalunya, però només un 10% d'aquestes són de titularitat pública. Així, les condicions econòmiques dels joves també són un factor determinant, juntament amb al territori, a l'hora de valorar l'oferta existent.

Seguint amb l'anàlisi territorial, s'observa una concentració de l'oferta al voltant de la capital essent la comarca d'El Barcelonès la que compta amb més oferta (547 cursos), seguida del Baix Llobregat (122) i del Vallès Occidental (129). Les comarques amb més densitat de població i amb una forta tradició industrial són les que concentren l'oferta formativa de CFGM.

La diversitat dels CFGM també és un factor important a tenir en compte. Els més abundants fan corresponen al sector dels serveis. Existeixen 323 CFGM d'Administració i empresa, 250 de sanitat i 217 de serveis socioculturals i per la comunitat. En canvi, existeix una escassetat de cursos pel que fa als sectors emergents d'especial interès pels joves com és el cas d'imatge i so, amb només 28 ofertes concentrades a Barcelona.

La distribució de CFGM evidencia que l'oferta s'estructura al voltant del teixit productiu del territori. Existeixen alguns CFGM específics per zones, com és el cas de les activitats agràries, físicoesportives (en relació als esports de risc en entorns de muntanya) o activitats maritimopesqueres; situades a comarques amb poca densitat de població, però amb un teixit productiu situat al primer sector. De la mateixa manera, els CFGM relacionats amb el sector secundari se situen en comarques específiques com és el cas de les indústries alimentàries a Osona o la confecció textil a Terrassa. No obstant això, observem que l'oferta ha prioritzat la professionalització dels joves cap al sector dels serveis sense tenir en compte les necessitats específiques d'aquells que viuen a realitats territorials alienes als serveis derivats del turisme o de la densitat de població de les capitals de província. Per tant, tot i la realitat d'alguns cursos específics que responen a característiques productives del territori, en general l'oferta formativa no s'ajusta a les possibilitats d'ocupació dels territoris no centrats en el sector dels serveis.

Les dades de matriculació del curs 2014-2015 ens mostren que els sectors amb més persones matriculades són Administració i gestió, seguit de Sanitat i Informàtica i telecomunicacions. No

obstant això, per analitzar la demanda dels joves cal tenir en compte l'important gruix de matriculacions de segona o tercera opció per falta de places a la primera preferència.

En aquest sentit a l'"Informe de l'Estat de la Formació Professional a la ciutat de Barcelona" (2016) s'analitzen els cursos que no cobreixen amb la demanda i els que tenen un excedent d'oferta. Tot i que les preferències dels joves varien en funció del territori aquesta informació ens dóna un retrat extrapolable a la resta de territoris, especialment als de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i capitals de província, que compten amb una oferta similar.

CFGM: Cicles més descompensats en relació a la demanda 1er curs



L'altre focus d'interès del nostre projecte i que és explicatiu de l'estructura dels CFGM és el gènere. Observem un biaix de gènere important en aquest tipus d'estudis. En general, es tracta d'un itinerari masculinitzat. En part, perquè les dones són majoria en l'itinerari universitari, mentre que el fracàs escolar és una situació majoritàriament masculina. Del total de persones matriculades en els CFGM els homes representen un 60%. Els àmbits professionals oferts ofereixen un biaix de gènere important, ja que segueixen representant els estereotips de gènere en el treball. A més, hi ha una sobrerrepresentació en la varietat d'ofertes masculinitzades en comparació als tres únics àmbits feminitzats existents: només imatge personal, sanitat i serveis sociocomunitaris comprenen el 60% de les dones en els CFGM. (Afegint les dones d'administració i gestió, representen el 78%). Així doncs, les dones es concentren en unes poques ofertes feminitzades - relacionades amb les cures, la gestió i la imatge - mentre que hi ha una oferta més diversificada en àmbits tradicionalment masculins relacionats amb el treball industrial, electrònic, informàtic i activitats del sector primari, on els homes continuen sent els protagonistes.

Si bé sabem que la demanda sol ajustar-se a l'oferta, probablement una millor adequació i modernització de l'oferta de CFGM motivaria els joves a reenganxar-se a la formació o a trobar sortides professionals lligades a les necessitats productives dels seus territoris. A més, aquest procés ha d'anar en paral·lel a la creació de treballs de qualitat en els diferents sectors. En aquest sentit, com sostenen Plantenga et al (2013), una modernització dels àmbits professionals oferts - ajustant-los als nous interessos dels joves - reduiria el biaix de gènere existent en les àrees professionals més tradicionals, ja que encara que els estereotips de gènere es mantenen s'observa una tendència a activitats de gènere fluid durant el temps d'oci dels joves.

ANNEX II: Reflexions metodològiques

El següent text parteix d'una reflexió duta a terme durant la realització del treball de camp. Les paraules o oracions que es troben “entre cometes” són un reflex de les anotacions escrites i d'àudio que s'han produït durant el treball de camp.

Cal destacar la percepció que es té per part dels responsables de dur a terme les polítiques laborals enfocades a la població juvenil dels diferents territoris. En el nostre cas, hem estat en contacte amb els denominats “Consells Comarcals”, entitats públiques que promouen, entre altres coses, les polítiques d'aquesta índole. I la percepció que es té del seu treball no permet fer unes conclusions massa optimistes. Seguint la nostra línia d'estudi, hem contactat amb tres tipus d'ocupats/des públics/ques, segons el territori on fèiem la incursió. Referent al territori agrari, les crítiques a aquest tipus de polítiques tenen diferents dimensions. Una d'elles és el caràcter assistencialista que les caracteritza. L'empleat públic ens va fer saber que aquest tipus de polítiques tan solament serveixen per “donar un respir” a aquella població juvenil que es troba permanentment entre l'atur i la inactivitat. En les seves paraules, tan sol són una “pilota d'oxigen” que té data de caducitat, i que no suposarà una millora estructural per a aquest tipus de col·lectiu. Al territori agrari, a més, el tipus de recursos econòmics que es destinen a tals polítiques, provinents en la seva gran majoria des dels fons europeus, es destinen a programes de manteniment i millora del medi ambient, consistent en cursos formatiu per aprendre a podar, talar i “sanejar el bosc”. El problema no recau en el substantiu de tals programes (que poden ser discutibles o no, no és lloc per debatre'ls), sinó que no es té en compte que molts i moltes joves no tenen recursos per arribar al centre formatiu ni al lloc de treball futur, ja que la dispersió poblacional en aquests llocs és tan elevada que es requereix d'un vehicle privat per realitzar aquestes activitats. De manera que no totes les persones potencialment destinatàries d'aquest tipus de programes acaben realitzant aquesta formació i treball. Un altre aspecte que cal ressaltar és el tipus de població que van agafar a aquestes entitats públiques (Consells Comarcals) amb l'objectiu d'aconseguir una ocupació. En el cas d'un territori de l'interior de Tarragona (Falset), es disposa d'una quantitat de joves superior a 100 que estan inscrits/as en la borsa de treball i en l'entitat per a la realització de programes formatius. El realment sorprenent no és la quantitat, sinó que la majoria d'ells no ha obtingut ni tan sols l'educació obligatòria. I els motius als quals obeeix aquest fet té a veure en bona mesura amb problemes personals (discapacitat mental, consum de drogues, etc.). Una altra part, en aquest cas, sí té a veure amb els perfils tipològics que prenién en consideració. En aquesta població, en concret, solament vam poder captar a joves amb perfil de “abandó o fracàs escolar”, ja que la resta no “existien”. Les reivindicacions que ens feia arribar l'empleat públic del Consell Comarcal es dirigien en una direcció: prendre en consideració el territori per conèixer les potencialitats que es poden

desenvolupar en el mateix, ja que les polítiques d'inserció juvenil de cap manera podien generar futurs llocs de treball.

En territoris amb una estructura productiva industrial, les característiques de la població juvenil present en els Consells Comarcals era significativament diferent, tal com es despenia de les converses dutes a terme amb els/as emprats/as públics/as. En aquest cas, ciutats com Granollers, Mollet, Terrassa o Rubí, la característica principal que definia al col·lectiu juvenil era la immigració. La immensa majoria de joves eren immigrants, principalment magrebines i sud-americans, que es trobaven sense ocupació i que buscaven desesperadament uns ingressos econòmics, siguin els que siguin. Als diferents territoris, ens transmetien la idea que les persones que s'apunten als serveis públics i socials, a la recerca d'una ocupació, “s'apunten a tot el que poden, per si en algun lloc sonava la flauta” i aconseguien així una ocupació. El nivell d'estudis que presentaven les persones joves en aquest territori es caracteritzava també per la manca de títols. Tots aquests col·lectius juvenils eren els que eren “expulsats” de l'institut, i que no tenien recursos alguns per aconseguir un treball. A més, s'havien trobat amb la situació de disposar d'un programa d'inserció laboral i, al moment de contactar amb les persones joves, la meitat havien “desaparegut”, en el sentit que s'havien canviat de mòbil, de domicili o que, simplement, havien trobat qualsevol altra cosa i havien perdut el contacte amb ells. Aquest fet els donava a entendre als empleats públics que el col·lectiu juvenil immigrant és un col·lectiu “volàtil”, pel comentat anteriorment, “s'apunten a qualsevol subscripció amb tal d'obtenir alguna remuneració econòmica a través de qualsevol ocupació”.

Quant a la captació de joves a la ciutat de Girona (territori amb estructura de serveis), les conclusions que es poden desprendre dels Consells Comarcals no són molt novadores amb les quals es despenen del territori agrícola. En aquest cas, les persones amb dificultats personals i sense pràcticament titulació de l'ESO alguna, són les que configuren en la seva majoria al col·lectiu juvenil. Fins i tot, en una de les entrevistes realitzades, l'objectiu de la persona entrevistada per acceptar fer l'entrevista per al projecte era l'esperança d'obtenir una ocupació. Malgrat saber que tan sols se'ls requeria per “conèixer les seves vivències”, la situació de desesperació en la qual viuen alguns d'ells, els impulsava a fer l'entrevista amb l'anhel que, potser, d'aquesta manera se li “obrisin les portes” per a l'ocupació. Insisteixo, sense saber ni com ni de quina manera es “obririen”.

Referent a les persones entrevistades per al projecte, es poden desprendre algunes conclusions que s'haurien de prendre en consideració: totes les persones joves dels territoris industrials i agraris, en finalitzar les respectives entrevistes, han afirmat sentir-se profundament enfadats, desil·lusionats, irritats, etc. amb les condicions laborals que tenen (temporalitat, baixos salaris, ocupació informal...). Aquestes afirmacions concorden, en part, amb els discursos que aquest tipus de perfils ha realitzat al llarg de les entrevistes. A pesar que aquest tipus de discursos se situen una vegada han pres contacte amb la realitat laboral que tenen. És a dir, al moment de

tenir l'experiència de la forta precarietat i informalidad laboral, més enllà dels desitjos i ideals entorn del treball que es tinguin, la “crua realitat” els aboca a tenir un discurs molt negatiu en tot al que es refereix al mercat laboral. El fet que tals afirmacions s'hagi produït una vegada “apagada la gravadora”, probablement siguin producte de no voler tenir un llenguatge una mica groller en el transcurs de l'entrevista. Al territori industrial, tenim exemples del tipus [cita textual]: “les empreses ens espremen com a llimones, et treuen tot el suc que tinguis dins i et tiren quan solament et queda la pela. Són uns fills de puta”. En una altra de les entrevistes del mateix territori, i també “off the record”, l'entrevistat afirmava que li encanta treballar, que serveix per a això, però que tal com està muntat tot no poden aprofitar les empreses tot el seu potencial, en el sentit de voler treballar i aprendre el que calgui. Que tot està muntat perquè t'explotin, i això ho viuen molt malament. Amb diversos caps ha tingut fortes desavinences, fins al punt d'afirmar que quan es creua amb ells pel carrer, “sempre va amb el cap alt perquè està content i orgullós del seu treball”. Quant al territori agrari, un altre entrevistat afirma que ha patit molt probablement episodis de depressió, i confessa que moltes vegades recorda aquesta etapa de la seva vida i el mal que ho passava. És per això pel que aquesta difícil etapa “no la hi desitja a ningú, ni al seu pitjor enemic”.

Finalment, cal assenyalar que aquelles persones entrevistades que, al moment actual, no disposen d'un horari formatiu i/o laboral que doni valor al seu temps lliure, han tingut serioses dificultats per elaborar un discurs entorn del contingut i significat d'aquest temps. Aquest fet ha aparegut al llarg de les diferents reunions de treball, però l'element que es vol assenyalar aquí és que, probablement, s'hagi dotat al temps lliure d'una centralitat teòrica que no totes les persones tenen. Això ens porta a pensar que el temps lliure (de treball i/o formació) té entitat pròpia en aquells casos on aquest temps es percep com un “be escàs”. És evident, no obstant això, que no es pot “acomodar” el guió de les entrevistes en funció de la percepció que tinguin les persones entrevistades. Però ens fa pensar que, de cara a recerques futures, resulta poc eficient intentar recollir el valor i les activitats del temps lliure a partir de fotografies, imatges o preguntes explícites en relació amb l'ús que es fa d'aquest temps.